

02/2012

ELÄKETURVAKESKUKSEN TUTKIMUKSIA

# Joustava vanhuuseläkeikä

Työnantaja- ja työntekijäkyselyihin perustuva  
tutkimus joustavan eläkeiän toimivuudesta

Eila Tuominen, Kristiina Tuominen ja Nina Kahma



**Eläketurvakeskus**  
PENSIONSSKYDDSCENTRALEN



02/2012

ELÄKETURVAKESKUKSEN TUTKIMUKSIA

## Joustava vanhuuseläkeikä

Työnantaja- ja työntekijäkyselyihin perustuva  
tutkimus joustavan eläkeiän toimivuudesta

Eila Tuominen, Kristiina Tuominen ja Nina Kahma



**Eläketurvakeskus**  
PENSIONSSKYDDSCENTRALEN

**Eläketurvakeskus**

00065 ELÄKETURVAKESKUS

Puhelin 029 411 20 • Faksi 09 148 1172

**Pensionsskyddscentralen**

00065 PENSIONSSKYDDSCENTRALEN

Telefon 029 411 20 • Fax 09 148 1172

**Finnish Centre for Pensions**

FI-00065 Eläketurvakeskus Finland

Telephone +358 29 411 20 • Fax +358 9 148 1172

Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print

Tampere 2012

ISBN 978-951-691-170-3 (nid.)

ISBN 978-951-691-171-0 (PDF)

ISSN-L 1236-3049

ISSN 1236-3049 (painettu)

ISSN 1798-7482 (verkkojulkaisu)

## SAATE

Vanhuuseläkeikä oli pitkään 65 vuotta. Ikärajaa alennettiin 63 vuoteen vuoden 2005 työeläkeuudistuksessa. Samalla tehtiin vanhuuseläkkeelle siirtymisen ajoittumiseen joustomahdollisuus 68 vuoden ikään asti ja tarkistettiin kannustimia. Ikärajoista on sittemmin keskusteltu vilkkaasti.

Työurat alkavat, jatkuvat ja päättyvät työpaikoilla. Toimipaikkojen tilanteen ja toiminnan merkitys eläkkeelle siirtymisen ajoittumiseen on joustavan eläkeiän oloissa korostunut. Tämä Eläketurvakeskuksen tutkimus raportoi samanaikaisesti sekä työnantajien että työntekijöiden kokemuksista. Eri osapuolten näkemykset muun muassa työelämätekijöiden merkityksestä eläkkeelle siirtymisessä tuovat tärkeän lisän vanhuuseläkeikää ja siihen liittyviä valinnanmahdollisuuksia koskevaan keskusteluun.

Tutkimushankkeen vastuuhenkilönä ja keskeisenä tekijänä on toiminut Eila Tuominen, joka ansaitsee erityiset kiitokset ison tutkimuskokonaisuuden läpiviemisestä tavoitellussa aikataulussa. Hankkeen ja lomakkeiden suunnitteluun osallistui hänen, allekirjoittaneen, Juha Rantalan, Liisa-Maria Palomäen ja Seppo Karisalmen lisäksi Kristiina Tuominen, joka myös teki työtä työntekijäaineiston kanssa. Tilastokeskuksen Nelli Kiianmaa toimi työnantaja-aineiston yhteyshenkilönä. Jukka Lampi ja Tuula Kyyrä muodostivat työntekijäaineiston otoksen ja hakivat tarvittavat rekisteritiedot. Nina Kahma osallistui työnantaja-aineiston analyysiin. Käsikirjoituksen arvioivat kaksi ulkopuolista arvioijaa. Taitosta huolehti Merja Raunis. Lämmin kiitos kaikille!

*Mikko Kautto*

*Tutkimusosaston osastopäällikkö*



## ABSTRAKTI

Tutkimuksessa tarkastellaan työnantajien ja työntekijöiden näkemyksiä joustavasta eläkeiästä, vanhuuseläkkeelle siirtymistä koskevasta päätöksestä ja tekijöistä, jotka vaikuttavat työssä jatkamiseen ja eläkkeelle siirtymiseen.

Työnantajilla ja työntekijöillä on joustavan eläkeiän ikärajoista melko yhtenevä käsitys. Alaikäraja hyväksytään yleisesti. Työnantajista suurin osa haluaa si rajoittaa joustoa ylöspäin ja madaltaa yläikärajaa. Jouston rajoittamisen kannalla on myös huomattava osa palkansaajista. Vanhuuseläkkeelle on siirrytty sekä työnantajien että työntekijöiden mukaan suurimmaksi osaksi niin, että henkilö on voinut vapaasti päättää eläkkeelle siirtymisestä. Sen sijaan työnantaja osallistuu useimmiten työssä jatkamista koskevaan päätöksen, kun henkilö haluaa jatkaa työssä 63 vuotta täytettyään. Työvoiman tarpeen arvioiminen on työnantajan osallistumisen taustalla.

Vanhuuseläkkeelle siirtyneistä viidesosa olisi halunnut jatkaa työssä pidempään. Heistä noin joka toinen on joutunut jäämään eläkkeelle aikaisemmin siitä syystä, ettei jatkaminen ollut työpaikan puolesta mahdollista. Suurin osa vanhuuseläkkeelle siirtyneistä kuuluu kuitenkin ryhmään, jotka eivät halunneet jatkaa työssä pidempään, mutta joilla työpaikan puolesta olisi ollut siihen mahdollisuus. Työnantajien näkemykset työntekijöiden työssä jatkamismahdollisuuksista ovat samansuuntaiset. Jatkamismahdollisuuksia 65 ja 68 vuoden ikään on enemmän kuin on työssä jatkajia.

Työhön ja työoloihin liittyvät työntekijät ovat vaikuttaneet eniten vanhuuseläkkeelle siirtymiseen, joskin myös vapaa-ajalla ja harrastuksilla on merkitystä, erityisesti hyvin koulutetuille. Työhön liittyvillä tekijöillä on enemmän merkitystä 63-vuotiaana ja sitä aikaisemmin eläkkeelle jääneille ja myös vähemmän koulutetuille. Tutkimuksen mukaan joustavammilla työaikakäytännöillä, työn kiireisyyttä ja paineisuutta vähentämällä ja työssä jatkamisen tukemisella saataisiin työvuosia lisää työuran loppupäähän. Toimipaikkoja koskevat tulokset koskien työurien pidentämistavoitetta ja työnantajien halukkuutta työllistää ikääntyneitä eivät perustelee sitä näkemystä, että työurat pitenisivät nopeasti.

Työnantaja-aineisto kerättiin Tilastokeskuksen Avoimet työpaikat ja rekrytointi toimipaikoissa -tutkimuksen yhteydessä haastattelemalla rekrytointiasioista vastaavia henkilöitä toimipaikoilla. Työntekijöitä koskeva tutkimus tehtiin postikyselynä suoraan työstä vanhuuseläkkeelle vuonna 2010 siirtyneille palkansaajille. Molemmat aineistot edustavat hyvin kohdejoukkoa. Vastanneiden osuudet ovat molemmissa tutkimuksissa korkeat.

## ABSTRACT

The study investigates the views of employers and employees on flexible retirement, the decision to retire on an old-age pension, and factors affecting retirement and continuing at work.

Employers and employees share a fairly similar view of the age limits for flexible retirement. The lower age limit is generally accepted. A majority of employers would like to limit upwards flexibility and lower the upper age limit. A significant share of wage earners is also in favour of limiting the degree of flexibility. According to both employers and employees, transition into old-age retirement has, in a majority of cases, taken place so that the individual in question has freely been able to decide when to retire. The employer, on the other hand, is most often involved in the decision to continue working when the individual in question has turned 63 years and wishes to continue at work. The assessment of labour need is an underlying factor in the involvement of the employer.

Approximately one fifth of everyone retired on an old-age pension would have wished to continue at work for longer. Of these, approximately every second has had to retire earlier for the reason that continuing was not an option offered by the employer. However, a majority of those retired on an old-age pension belong to the group who did not wish to remain at work any longer, but who were given the option to do so by the employer. Employer views of the possibilities for employees to remain at work were similar. For those aged 65 to 68, there were more options to continue than there were takers of those options.

Push factors relating to work and working conditions have had the greatest effect on the decision to retire on an old-age pension, with more free time and hobbies also constituting fairly significant factors, especially among the highly educated. Factors relating to work have greater significance for those retiring at the age of 63 and younger, and also for those with less education. According to the research, more years could be added to the end of careers by adopting more flexible working hours, decreasing the pace and pressure of work and by offering more employer support to continue working until retirement age. Results from the employer survey relating to the goal of extending careers and the willingness of employers to employ the ageing to a greater extent than nowadays do not support the view that careers would be quickly extending.

The employer data was collected in connection with a research project by Statistics Finland titled "Avoimet työpaikat ja rekrytointi toimipaikoissa" (Job vacancies and recruitment in the workplace) and acquired by interviewing personnel responsible for recruitment in the workplaces. A survey of employees was carried out as a mail survey, directed at wage earners retiring in 2010 directly from work into old-age pension. Both sets of data represent the target groups very well. The rate of response was high in both surveys.



## TIIVISTELMÄ

Tutkimuksessa tarkastellaan työnantajien ja työntekijöiden näkemyksiä joustavasta eläkeiästä, vanhuuseläkkeelle siirtymistä koskevaa päätöstä ja tekijöitä, jotka vaikuttavat työssä jatkamiseen ja eläkkeelle siirtymiseen.

Työnantaja-aineisto kerättiin Tilastokeskuksen Avoimet työpaikat ja rekrytointi toimipaikoissa -tutkimuksen yhteydessä haastatteleamalla henkilöstö- ja rekrytointiasioista vastaavia henkilöitä toimipaikoilla. Työntekijöitä koskeva tutkimus tehtiin postikyselynä suoraan työstä vanhuuseläkkeelle vuonna 2010 siirtyneille palkansaajille. Molemmat aineistot edustavat hyvin kohdejoukkoa. Saadut vastausprosentit ovat korkeita. Tutkimuksen tuloksia on verrattu viime vuosikymmenen alkupuolella tehtyjen vastaavien tutkimusten tuloksiin.

Työnantajilla ja työntekijöillä on joustavan eläkeiän ikärajoista melko yhtenevä käsitys. Alaikäraja hyväksytään yleisesti. Vain viidesosa työnantajista piti alaikärajaa liian korkeana. Sen sijaan suurin osa työnantajista haluaisi rajoittaa joustoa ylöspäin ja madaltaa yläikärajaa. Jouston rajoittamisen kannalla on myös lähes puolet palkansaajista. Ikärajaa liian korkeana pitäviä palkansaaajia on enemmän alemmilla koulutustasoilla ja 63-vuotiaana tai sitä aikaisemmin eläkkeelle siirtyneiden joukossa. Myös naisista suurempi osa kuin miehistä pitää ikärajaa liian korkeana. Työnantajien keskuudessa ikärajaa liian korkeana pitäviä on eniten fyysisen työn aloilla, majoitus- ja ravitsemistoiminnassa, liikenteen ja kuljetuksen aloilla, maa-, metsä- ja kalatalouden aloilla sekä rakennustoiminnassa, mutta myös terveydenhuollon ja sosiaalipalvelujen alalla. Kun työnantajilta kysyttiin näkemystä ikärajojen nostamiseen, ajatus ei saanut mainittavaa kannatusta.

Vanhuuseläkkeelle on siirrytty sekä työnantajien että työntekijöiden mukaan suurimmaksi osaksi niin, että henkilö on voinut itse päättää eläkkeelle siirtymisestään. Työnantaja osallistuu sen sijaan työssä jatkamista koskevaan päätöksen. Näin on toimittu useimmissa toimipaikoissa silloin, kun henkilö haluaa jatkaa työssä 63 vuotta täytettyään. Työnantajan osallistuminen työssä jatkamista koskevaan keskusteluun liittyy työvoiman tarpeen arvioimiseen. Neljäsosa toimipaikoista kuitenkin katsoo, että päätös työssä jatkamisesta kuuluu yksin työntekijälle. Näitä toimipaikkoja on suhteessa enemmän julkisella sektorilla ja suurimpien toimipaikkojen keskuudessa.

Vanhuuseläkkeelle siirtyneistä viidesosa olisi halunnut jatkaa työssä pidempään. Heistä noin joka toinen on joutunut jäämään eläkkeelle haluamaansa aikaisemmin siitä syystä, ettei jatkaminen ollut työpaikan puolesta mahdollista. Siten joka kymmenes vuonna 2010 suoraan työstä vanhuuseläkkeelle siirtynyt palkan-

saaja on joutunut eläkkeelle aikaisemmin kuin olisi toivonut. Näiden henkilöiden joukossa oli enemmän miehiä kuin naisia ja yksityisaloilta eläkkeelle siirtyneitä enemmän kuin julkiselta sektorilta eläkkeelle jääneitä. Yli puolet heistä on jäänyt eläkkeelle 63-vuotiaana.

Suurin osa vanhuuseläkkeelle siirtyneistä kuuluu kuitenkin ryhmään, jotka eivät halunneet jatkaa työssä pitempään, mutta joilla työpaikan puolesta olisi ollut siihen mahdollisuus. Työnantajien näkemykset työntekijöiden työssä jatkamismahdollisuuksista ovat samansuuntaiset. Jatkamismahdollisuuksia 65 ja 68 vuoden ikään asti on selkeästi enemmän kuin on työssä jatkajia. Työnantajien käsitykset työntekijöiden jatkamismahdollisuuksista ovat nykyisin hieman paremmat kuin vuonna 2004. Jatkamismahdollisuudet on arvioitu muita huonommiksi pääosin samoilla fyysisen työn aloilla, joilla myös nykyisiä ikärajoja pidetään liian korkeina.

Työhön ja työoloihin liittyvien tekijöiden merkitys eläkkeelle siirtymistä aikaistavana tekijänä tuli esiin eri menetelmin tehdyissä analyyseissä. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiltä kysyttiin ensiksikin heidän omaa käsitystään siitä, miten paljon työhön, vapaa-aikaan, terveyteen ja perheeseen liittyvät tekijät ovat vaikuttaneet heidän eläkkeelle jäämiseensä. Vastausten mukaan työhön ja työoloihin liittyvät tekijät ovat vaikuttaneet eniten vanhuuseläkkeelle siirtymiseen, joskin myös vapaa-ajalla ja harrastuksilla on merkitystä, erityisesti hyvin koulutetuille.

Työolojen merkitys tuli esiin myös palkansaajien vapaamuotoisista vastauksista, kun heiltä kysyttiin, mitkä tekijät olisivat saaneet heidät jatkamaan työssä pitempään. Vastaajien näkökulma oli painotetusti työhön ja työoloihin liittyvien tekijöiden työntövaikutuksissa. Työssä olisi jatkettu, jos työelämä ja työolot tukisivat paremmin työssä jatkamista. Noin puolet avovastauksista käsitteli eri tavoin työtä ja työoloja. Viidesosassa vastauksista oli todettu, etteivät mitkään tekijät olisi saaneet heitä jatkamaan työssä pitempään. Näitä vastauksia oli enemmän 63-vuotiaana tai aikaisemmin eläkkeelle siirtyneillä ja alemmilla koulutustasoilla enemmän kuin ylemmillä. Eläke- tai virkaiän saavuttaminen oli viidessä prosentissa mainittu esteeksi työssä jatkamiselle.

Työolojen merkitys vanhuuseläkkeelle siirtymisessä vahvistui analyyseissä, jossa tutkittiin monimuuttujamallilla eri tekijöiden vaikutusta eläkkeelle jäämiseen. Vanhuuseläkkeelle siirtymistä aikaistavia tekijöitä ovat työn kiireisyys ja henkinen raskaus, työaikojen joustamattomuus ja työn jatkumisen epävarmuus. Vastaavasti, jos työ koetaan mielekkääksi ja siihen voidaan itse vaikuttaa, työssä on jatkettu pidempään. Tärkeä työssä jatkamista edistävä tekijä on työnantajan tuki työssä jatkamiselle. Työssä jatkaminen vanhuuseläkkeen alaikärajaan saakka

ja sitä pidempään on todennäköisempää henkilöillä, joiden työpaikalla työnantaja tukee työssä jatkamista. Myös yhdessä sopiminen työnantajan kanssa eläkkeelle siirtymisestä pidentää työuraa. Joustavammilla työaikakäytännöillä, työn kiireisyyttä ja paineisuutta vähentämällä ja työnantajan tuella työssä jatkamiselle saataisiin työuria pidemmiksi.

Työnantajasektori vaikuttaa vahvasti vanhuuseläkkeelle siirtymiseen, sillä julkisella sektorilla on vanhaan eläkelainsäädäntöön perustuen sekä 63 vuotta alempia eläkeikää henkilökohtaisia eläkeikää (63–65 v.). Nämä eläkeiät yhtäältä aikaistavat ja toisaalta myöhentävät vanhuuseläkkeelle siirtymistä. Näiden eläkeikien vaikutus näkyy erityisesti naisten ja hyvin koulutettujen eläkkeelle siirtymisessä, sillä heidän osuutensa ovat julkisella sektorilla huomattavasti suuremmat kuin yksityisaloilla. Naiset ja hyvin koulutetut siirtyvät vanhuuseläkkeelle yleisemmin jo ennen 63 vuoden ikää ja toisaalta yleisemmin vasta 63 iän jälkeen. Kun työnantajasektorin vaikutus vanhuuseläkkeelle siirtymiseen vakioidaan, sukupuolen ja koulutuksen mukaiset erot eläkkeelle siirtymisessä selittyvät lähes kokonaan pois.

Muista yksilöön liittyvistä tekijöistä merkittävimmin vanhuuseläkkeelle siirtymiseen vaikuttaa työuran pituus. Joustavaa eläkeikää käytetään hyväksi työuran aukkojen paikkaamisessa. Työssä jatketaan 63 iän jälkeen sitä todennäköisemmin, mitä vajaammaksi työura on jäänyt. Myös ansiotaso vaikuttaa. Työssä jatketaan vähintään vanhuuseläkkeen alaikärajaan asti alimmassa tuloneljänneksessä yleisemmin kuin kahdessa ylimmässä tuloluokassa. Toisaalta ylimmässä tuloluokassa työssä jatkaminen 63 iän jälkeen on todennäköisempää verrattuna alimpaan tuloluokkaan. Perhesuhde vaikuttaa niin, että yksin asuvat jatkavat työssä yleisemmin kuin puolison kanssa asuvat. Terveystila vaikuttaa työssä jatkamiseen 63 vuoden iän jälkeen, mutta kovin voimakasta vaikutusta sillä ei ole. Vanhuuseläkeikään asti työssä jatkaneet ovat terveydeltään valikoitunut joukko. He ovat ikäistään väestöä terveempiä.

Työnantajien näkemykset työurien pitenemisestä ja heidän halukkuutensa työllistää ja pitää työssä nykyistä enemmän 55 vuotta täyttäneitä ja vanhuuseläkeikäisiä henkilöitä eivät perustele sitä näkemystä, että työurat nopeasti pitenisivät. Vain runsas neljäsosa toimipaikoista pitää työurien pitenemistä tärkeänä tavoitteena ja uskoo tavoitteen toteutumiseen omalla toimipaikalla. Samoin neljäsosa toimipaikoista ilmaisi halukkuutensa työllistää 55 vuotta täyttäneitä nykyistä enemmän, mutta vain puolta pienempi osa oli kiinnostunut vanhuuseläkeikäisten (63–68 v.) työllistämisestä. Ikääntyneiden ja vanhuuseläkeikäisten työllistämishalukkuutta on enemmän julkisella sektorilla kuin yksityisaloilla. Toimipaikan ko-

ko vaikuttaa niin, että mitä suuremmasta toimipaikasta on kysymys, sitä todennäköisemmin työnantajat olivat halukkaita ikääntyneen työvoiman erilaiseen työllistämiseen.

Näkemyistä hitaasta muutoksesta tukee myös se, että eläkkeelle siirtyneiden palkansaajien halukkuus työssä jatkamiseen on vähäistä. Viidesosa olisi halunnut jatkaa työssä pidempään, mutta työssä jatkamishaluja oli eniten pisimpään työssä olleiden keskuudessa. Työssä jatkamismahdollisuuksia olisi työpaikan puolesta enemmän kuin mitä niitä on käytetty tai voitu käyttää. Esteitä työssä jatkamiselle on enemmän työelämään kuin terveydentilaan tai perheeseen liittyen.

Vanhuuseläkkeelle siirtymisen myöhentymiseen vaikuttaa osaltaan työvoiman ikääntyminen ja määrän väheneminen, mikä lisää myös vanhimpien työikäisten työvoiman kysyntää hyvässä taloustilanteessa. Vanhuuseläkkeelle siirtymisen myöhentymiseen vaikuttavat myös jo tehdyt lainsäädännön muutokset. Eläkkeelle jääminen ennen 63 vuoden ikää vähenee julkisen sektorin alempien eläkeikien vähittäisen poistumisen vuoksi, mutta myös viimeaikaisten lainmuutosten seurauksena. Tähän suuntaan vaikuttavat mm. varhennetun vanhuuseläkkeen poistuminen ja pitkäaikaistyöttömien 62 vuoden vanhuuseläkeiän nostaminen 63 vuoteen. Elinaikakertoimen soveltamisen odotetaan myöhentävän eläkkeelle jäämistä, mutta sen vaikutuksia työssä jatkamiseen ei vielä tunneta.

# SISÄLTÖ

<b>1 Tutkimuksen tausta ja tarkoitus.....</b>	<b>15</b>
1.1 Johdanto.....	15
1.2 Eläkeikäkeskustelun taustaa .....	16
1.3 Ikääntyneiden työllisyyskehitys ja eläkkeelle siirtyminen .....	18
1.4 Katsaus aihepiiriin tutkimukseen .....	26
<b>2 Työnantajat, joustava vanhuuseläkeikä ja työurien piteneminen.....</b>	<b>39</b>
2.1 Työurien piteneminen.....	40
2.1.1 Työurien pidentämisen tärkeys .....	40
2.1.2 Työurien piteneminen omalla toimipaikalla .....	41
2.1.3 Korotetun karttumisprosentin merkitys työurien pitämiselle.....	43
2.1.4 Työurien piteneminen työnantajien arvioimana.....	45
2.2 Vanhuuseläkejärjestelmän ikäraajat .....	50
2.2.1 Näkemykset ikärajoista .....	50
2.2.2 Näkemykset vanhuuseläkkeen ala- ja yläikärajojen nostamisesta .....	54
2.3 Työntekijöiden työssä jatkamismahdollisuudet ja työssä jatkamisen tukeminen.....	58
2.3.1 Arviot työntekijöiden työssä jatkamismahdollisuuksista .....	58
2.3.2 Käsitykset työnantajan roolista työssä jatkamisen tukemisessa.....	61
2.3.3 Työssä jatkamisen tukeminen omalla toimipaikalla .....	64
2.4 Työssä jatkamista edistävät tekijät ja työhyvinvoinnin lisääminen .....	68
2.4.1 Näkemykset työssä jatkamista edistävistä tekijöistä .....	68
2.4.2 Työyhteisön ja työorganisaation kehittämistoimenpiteet.....	71
2.5 Päätöksenteko vanhuuseläkkeelle siirtymisestä .....	77
2.5.1 Työssä jatkamista koskevan päätöksen tekeminen toimipaikalla.....	77
2.5.2 Kuka päättää vanhuuseläkkeelle siirtymisestä? .....	80
2.5.3 Työntekijän vanhuuseläkkeelle siirtyminen ja uuden henkilön rekrytointi.....	82

2.6	Työnantajien halukkuus ikääntyneiden työllistämiseen .....	87
2.6.1	Työnantajien suhtautuminen ikääntyneiden työllistämiseen aiemman tutkimuksen valossa .....	88
2.6.2	Työnantajien arviot ikääntyneen työvoiman käytöstä .....	90
2.7	Analyysi työnantajien asenteista työurien pidentämiseen.....	100
2.7.1	Asennetekijöiden yhteys aikomuksiin työllistää ikääntyneitä .....	100
2.7.2	Analyysi.....	102
<b>3</b>	<b>Vanhuuseläkkeelle siirtyneet palkansaajat ja joustava eläkeikä .....</b>	<b>109</b>
3.1	Vanhuuseläkkeelle siirtyminen ja työura .....	110
3.1.1	Sosiodemografiset tekijät ja vanhuuseläkkeelle siirtyminen.....	110
3.1.2	Työuran pituus vanhuuseläkkeelle siirtyneillä palkansaajilla.....	117
3.2	Terveys, perhetilanne ja toimeentulo.....	122
3.2.1	Terveystila .....	122
3.2.2	Perhetilanne ja huolenpitovastuut.....	125
3.2.3	Taloudellinen toimeentulo .....	128
3.3	Kokemukset joustavan eläkeiän käytöstä ja työssä jatkamisesta.....	133
3.3.1	Joustavan vanhuuseläkeiän tunnettuus.....	133
3.3.2	Ikärajoja koskevat näkemykset .....	135
3.3.3	Eläkkeelle siirtymistä koskeva päätös .....	138
3.3.4	Työssä jatkamismahdollisuudet ja halukkuus jatkaa työssä pitempään .....	143
3.4	Kokemukset työstä, työoloista ja työssä jatkamisen tukemisesta.....	151
3.4.1	Kokemukset työn merkityksestä .....	151
3.4.2	Työssä jatkamisen tukeminen.....	156
3.4.3	Kokemukset työoloista .....	159
3.5	Kokemukset eläkkeelle siirtymiseen ja työssä jatkamiseen vaikuttaneista tekijöistä.....	162
3.5.1	Omat arviot eri tekijöiden vaikutuksesta eläkkeelle siirtymiseen.....	162
3.5.2	Korotetun karttumisprosentin merkitys työssä jatkamiselle.....	166

3.5.3	Avovastaukset työssä jatkamiseen vaikuttavista tekijöistä.....	168
3.6	Analyysi vanhuuseläkkeelle siirtymiseen vaikuttavista tekijöistä .....	182
3.6.1	Yksilötekijät .....	184
3.6.2	Työhön ja työoloihin liittyvät tekijät .....	189
3.6.3	Toimipaikkaan ja organisaatioon liittyvät tekijät .....	192
<b>4</b>	<b>Yhteenveto</b> .....	199
4.1	Työnantajien ja työntekijöiden näkemykset ikärajoista ja eläkkeelle siirtymisestä samansuuntaiset .....	200
4.2	Työssä jatkamismahdollisuuksia on – jatkamisen esteet usein työelämän puolella .....	204
4.3	Työnantajan tuki työssä jatkamiselle ja ikääntyneiden työllistämishalukkuus vuoden 2004 tasolla.....	210
4.4	Vanhuuseläkkeelle siirtyminen myöhentyy .....	214
	<b>Kirjallisuus</b> .....	217
	<b>Liitteet</b> .....	225
	Liite 1 Työnantajatutkimuksen aineistokuvaus.....	226
	Liite 2 Työntekijätutkimuksen aineistokuvaus .....	236
	Liitetaulukot .....	241





# 1 Tutkimuksen tausta ja tarkoitus

*Eila Tuominen*

## 1.1 Johdanto

Viime aikoina on käyty paljon keskustelua joustavan vanhuuseläkeiän ikärajoista. Kuitenkaan ei ole ollut tietoa siitä, mitä nykyisistä ikärajoista ajatellaan yhtäältä vanhuuseläkkeelle siirtyvien työntekijöiden ja toisaalta työnantajien keskuudessa. Tietoa tarvitaan myös siitä, kuinka joustavasti ja vapaasti vanhuuseläkkeelle on voitu siirtyä ja mikä on työntekijän ja työnantajan rooli työssä jatkamista ja eläkkeelle siirtymistä koskevassa päätöksessä.

Arvioitaessa työurien pidentymisen tavoitteen toteutumista olisi tärkeää tietää, mitä työpaikoilla ajatellaan työurien pidentämisestä, pidetäänkö tavoitetta tärkeänä ja sen toteutumista todennäköisenä. Tietoa tarvitaan myös siitä, miten työpaikoilla suhtaudutaan vanhuuseläkeikää lähestyvien työntekijöiden työssä jatkamiseen ja sen tukemiseen ja onko työnantajilla halukkuutta pitää työssä ja työllistää nykyistä enemmän ikääntyneitä (55+ v.) ja vanhuuseläkeikäisiä (63–68 v.) henkilöitä. Myös konkreettiset toimenpiteet työhyvinvoinnin lisäämiseksi kertovat toimipaikan asenteista ja siitä, toteutetaanko työpaikalla työntekijöiden työssä jatkamiseen tähtäävää henkilöstöpolitiikkaa.

Työntekijöiden osalta on tärkeää tutkia, minkälainen on heidän terveydentilansa ja muut työssä jatkamisen edellytyksensä, onko vanhuuseläkkeelle siirtyjillä halukkuutta ja mahdollisuuksia pidempään työskentelyyn, keitä työssä jatkaminen kiinnostaa ja mitkä tekijät saivat heidät jatkamaan työssä pidempään. Tärkeää on myös selvittää, minkälaisiksi työ ja työolot koetaan ja mikä merkitys työoloilla ja muilla eläkkeelle siirtymiseen vaikuttavilla tekijöillä on eläkkeelle siirtymistä koskevassa päätöksessä.

Tietoa eläkkeelle siirtymisestä ja siihen vaikuttavista tekijöistä tarvitaan, sillä työvoiman tarjonta on kääntynyt laskuun. Suuret ikäluokat ovat parhaillaan siirtymässä vanhuuseläkkeelle samalla kun työelämään tulevien nuorten ikäluokat ovat huomattavasti pienempiä.

## 1.2 Eläkeikäkeskustelun taustaa

Väestön ikääntymisestä johtuva julkisten menojen kasvu on EU-maiden keskeisiä haasteita. Työuria pidentämällä ja ikääntyneiden työllisyysastetta nostamalla pyritään kasvattamaan työllisten määrää ja vahvistamaan näin julkisen talouden rahoitus pohjaa. Väestön ikääntymiseen on eri maissa varauduttu myös uudistamalla eläkejärjestelmiä. Vanhuus- ja varhaiseläkeuudistuksia on toteutettu useissa Euroopan maissa, Suomen lisäksi muun muassa Saksassa, Ruotsissa, Norjassa, Tanskassa, Ranskassa, Isossa-Britanniassa, Alankomaissa, Italiassa, Espanjassa ja Kreikassa (Mielonen ym. 2012). Vanhuuseläkeiät nousevat toteutettujen uudistusten johdosta asteittain yleisesti 67–68 vuoteen. Muutokset ajoittuvat pääosin vuosille 2020–2030. Monessa maassa vanhuuseläkeikä on sidottu elinajandotteen kehitykseen. Odotteen nousu nostaa automaattisesti vanhuuseläkeikää ennakoon sovitulla tavalla.

Vanhuuseläkeikä on muutettu joustavaksi Suomen lisäksi vain muutamassa maassa, Ruotsissa, Norjassa, Italiassa ja Ranskassa. Eläkkeen määrä on sidottu tavalla tai toisella eläkkeellesiirtymisikään. Eläke on sitä parempi mitä myöhemmin henkilö siirtyy vanhuuseläkkeelle. Vanhuuseläkkeen rinnalla erilaiset varhennetut vanhuuseläkkeet tai pitkään työuraan perustuvat seniorieläkkeet ovat olleet yleisiä Etelä- ja Keski-Euroopan maissa. Myös näiden eläkkeiden myöntämiskriteereitä on viime vuosina tiukennettu muun muassa pidentämällä etuuden saamiseksi vaadittavaa vakuutus aikaa tai nostamalla eläkeikä. (Mielonen ym. 2012.)

Suomessa lakisääteistä eläkejärjestelmää on uudistettu 1990-luvun alusta lähtien pitäen yhtenä tärkeänä tavoitteena sitä, että varhaiseläkkeille siirtyminen vähenee ja eläkemenojen kasvu saadaan pitkällä aikavälillä hallintaan. Selkeä tavoite nostaa keskimääräistä eläkkeellesiirtymisikää 2–3 vuodella liittyi vuoden 2005 eläkeuudistukseen. Eläkeuudistus sisälsi useita eläkkeelle siirtymisen myöhentämiseen tähtääviä muutoksia. Tähän pyrittiin lakkauttamalla varhaiseläkkeitä (työttömyyseläke, yksilöllinen varhaiseläke), nostamalla varhennetun vanhuuseläkkeen ikäraja ja muuttamalla varsinainen vanhuuseläkeikä joustavaksi ikävälillä 63–68 vuotta. Samalla järjestelmään liitettiin vahva taloudellinen kannustin työssä jatkamiseen vanhuuseläkkeen alaikärajan jälkeen. 63 vuoden iästä lähtien eläkettä karttuu 4,5 prosentilla vuosiansioista. Myös eläkkeen rinnalla tehtävä työ kartuttaa uutta eläkettä.

Varhaisen eläkkeelle siirtymisen mahdollisuuksia rajoitetaan myös viimeisimmän hallituksen esityksen mukaan. Työeläkejärjestelmästä ehdotetaan poistettavaksi varhennettu vanhuuseläke ja osa-aikaeläkkeen ikärajaan esitetään korotusta. Esityksen mukaan osa-aikaeläkkeen ikäraja nousee uudistuksessa nykyisestä

60 vuodesta 61 vuoteen. Oikeus varhennettuun vanhuuseläkkeeseen jäisi kansaneläkejärjestelmään, mutta sen saisi 62 vuoden sijasta 63 vuoden iässä. Vanhuuseläkkeen ikäraja on kansaneläkejärjestelmässä 65 vuotta. Työeläkelakeja muutettaisiin myös siten, että työttömyysturvan lisäpäivärahaa saavilla pitkäaikaistyöttömillä ei enää olisi mahdollisuutta siirtyä 62-vuotiaana varhennusvähennyksellä vähentämättömälle vanhuuseläkkeelle. Myös heillä vanhuuseläkkeen ikäraja olisi 63 vuotta. (HE 77/2012 vp.)

2000-luvun ensimmäisellä vuosikymmenellä toteutetut lainsäädännön muutokset ovat vaikuttaneet odotusten mukaisesti. Eläkkeellesiirtymisiän odote, jolla mitataan keskimääräisen eläkkeellesiirtymisiän kehitystä, on noussut lähes kahdella vuodella vuosina 2000–2011 (Kannisto 2012). Eläkkeellesiirtymisiän kehitykseen vaikuttavat lainsäädännön muutosten ohella monet muut tekijät. Myös joustavan vanhuuseläkeiän valinnoilla on merkitystä eläkkeellesiirtymisiän kehitykselle. Siihen vaikuttavat vanhuuseläkeikään tulevien mahdollisuudet ja halukkuus jatkaa työssä vanhuuseläkkeen alaikärajan jälkeen. Työssä jatkamista ja eläkkeelle siirtymistä koskevaan päätökseen vaikuttavat myös työhön ja työoloihin liittyvät tekijät sekä työnantajien mahdollisuudet tarjota työtä joustavan vanhuuseläkeiän piiriin kuuluville. Talous- ja työllisyyskehitys on siinä ratkaisevassa asemassa.

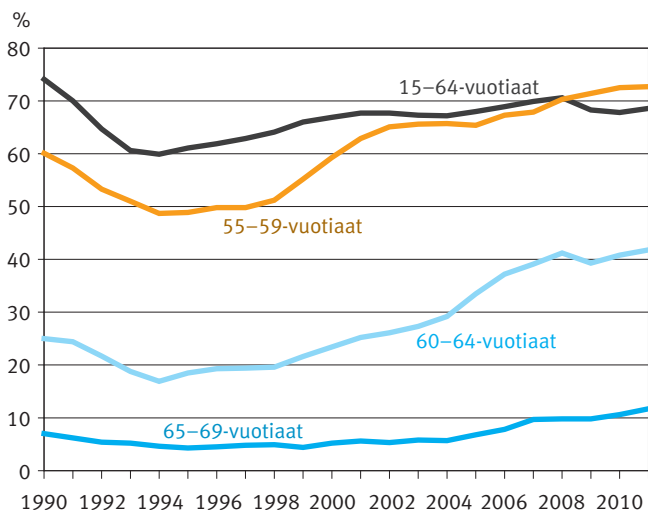
### 1.3 Ikääntyneiden työllisyyskehitys ja eläkkeelle siirtyminen

Työssä olevien osuutta työikäisistä kuvaavien työllisyysasteiden nousu vanhimmissa työikäisillä kertoo työssäolon tosiasiallisesta pidentymisestä. Kuviosta 1.1 nähdään, että vuonna 2011 kolmen vanhimman ikäryhmän työllisyysasteet ylittivät vuoden 1990 tason, jolloin yleinen työllisyystilanne oli erittäin hyvä. Työikäisten, 15–64-vuotiaiden työllisyysaste oli tuolloin 74,1 prosenttia, mutta las-ki 1990-luvun alun lamavuosina 59,9 prosenttiin. Tältä tasolta työikäisten työllisyysaste on noussut vajaat kymmenen prosenttiyksikköä, mutta on yhä 1990-luvun alun tasoa alempi. Kuvio kertoo työllisyyden kasvaneen 1990-luvun laman jälkeen erityisen ripeästi vanhimmissa työikäisillä: 55–59- ja 60–64-vuotiaiden työllisyysasteet ovat nousseet noin 25 prosenttiyksiköllä. Vanhimman ikäryhmän eli 65–69-vuotiaiden työllisyysaste on noussut lamavuosista lähes kymmenellä prosenttiyksiköllä, eli saman verran kuin työikäisen väestön.

Työvoimatutkimusten perusteella voidaan arvioida myös ikääntyneiden työntekijöiden määrällistä kasvua. Vuodesta 1995 vuoteen 2011 mennessä 55–64-vuotiaiden työllisten määrä on kasvanut noin 268 000 henkilöllä, kun samanaikaisesti työikäisten 15–64-vuotiaiden työllisyys on noussut noin 345 000 henkilöllä. Työllisyyden kasvu on valtaosaltaan tullut ikääntyneiden joukosta. Työllinen työvoima on painottunut yhä enemmän vanhimpiin ikäluokkiin.

#### Kuvio 1.1.

*Työikäisen väestön ja ikääntyneiden työllisyysasteet vuosina 1990–2011.*



Lähde: Tilastokeskus, työvoimatutkimukset vuosilta 1990–2011.

Kuvion 1.1 kuvaajista nähdään, että 2008 talouskriisin aikana työikäisen väestön työllisyys heikkeni ja se näkyy 15–64-vuotiaiden työllisyysasteen laskuna vuosina 2009 ja 2010. Merkillepantavaa on, että 55–59-vuotiaiden työllisyys ei heikentynyt, vaan on koko ajan kasvanut ja ylittää selvästi koko työikäisen väestön työllisyyden tason. 60–64-vuotiaiden työllisyysasteessa on nähtävissä prosenttiyksikön lasku vuonna 2009. Tämän ikäluokan työllisyys kääntyi kuitenkin nopeaan kasvuun ja ylitti tarkastelujakson lopussa talouskriisiä edeltäneen työllisyyden tason.

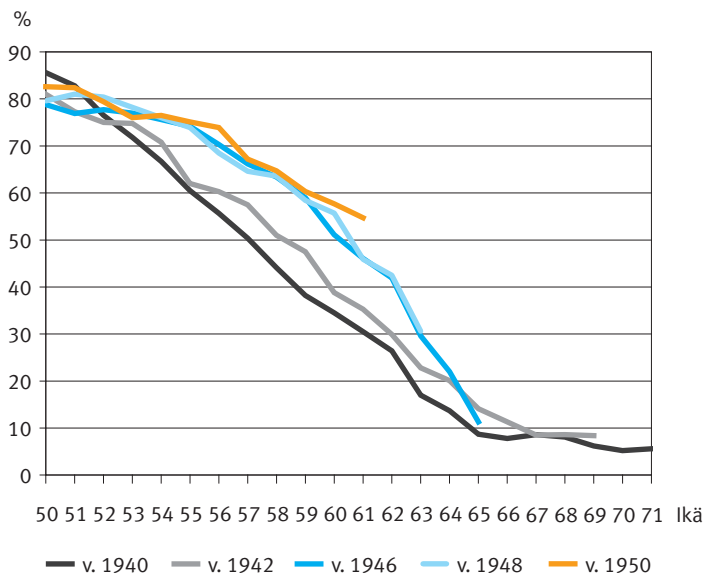
Talouden suhdannevaihtelut eivät välttämättä heijastu suoraan ja voimakkaana ikääntyneiden työllisyyteen. Vuoden 2008 talouskriisi poikkesi työllisyysvaikutuksiltaan huomattavasti 1990-luvun alun lamasta. Tätä on selitetty sillä, että yritykset halusivat pitää kiinni työvoimastaan talouden nopean elpymisen hämmöittäessä. Tarkemmassa tarkastelussa on todettu työn tuottavuuden pudonneen merkittävästi. Tämän on arvioitu vielä johtavan työttömyyden kasvuun tai kituliaan talouskasvun aikaan (Maliranta 2011).

Kuviossa 1.2 on tarkasteltu työllisyyden kehitystä joustavaan vanhuuseläkeikään tulleiden ja parhaillaan tulossa olevien ikäluokkien osalta. Kysymys on suurista ikäluokista, joiden vanhuuseläkkeelle siirtymistä tutkimuksen empiirisessä osassa tarkastellaan. Kolmen suuriin ikäluokkiin kuuluvan ikäkohortin työllisyyskehitystä 50 vuoden iästä lähtien on tarkasteltu parin heitän vanhemman ikäluokan työllisyyskehitykseen nähden. Myös näistä luvuista nähdään, että ikääntyvien työllisyys on parantunut. Suurten ikäluokkien työllisyysasteet ovat 52 vuoden iästä lähtien selvästi korkeammat kuin 1940-luvun alussa syntyneiden. Vertailukohortit, vuosina 1940 ja 1942 syntyneet, olivat tarkastelujakson päättyessä vuonna 2011 ylittäneet joustavan vanhuuseläkeiän yläikärajan.

1990-luvun alun lamavuosina työttömiksi joutuivat nuoret, mutta myös vanhemmat työikäiset ja erityisesti ne, jotka olivat vähintään 53-vuotiaita eli silloisen työttömyyseläkeputken alaikärajan ylittäneitä. Ikääntyneenä työttömiksi joutuneiden työllistymisnäkymät olivat huonot (Rantala 2008). Vuonna 1940 syntyneet täyttivät 53 vuotta vuonna 1993. Heidän työllisyysasteensa kääntyi voimakkaaseen laskuun 52 vuoden iästä, ja työllisten osuuden väheneminen jatkui voimakkaana aina 65 vuoden ikään asti (kuvio 1.2). Heitä pari vuotta nuoremmat, vuonna 1942 syntyneet täyttivät 53 vuotta vuonna 1995. Heillä työttömyysputki-ien täyttäminen näkyy työllisyyden selvänä laskuna kyseisenä vuonna. Vuonna 1942 syntyneiden työllisyystaso pysyi kuitenkin hieman korkeampana kuin heitä pari vuotta vanhempien aina 67 vuoden ikään asti. Joustavan eläkeiän voimaan tullessa vuonna 1942 syntyneet täyttivät 63 vuotta.

**Kuvio 1.2.**

*Suuriin ikäluokkiin kuuluvien ja heitä vanhempien ikäluokkien työllisyyden kehitys 50 vuoden iästä alkaen syntymävuoden mukaan. Tarkastelu kattaa vuodet 1990–2011.*



Lähde: Tilastokeskus, työvoimatutkimukset vuosilta 1990–2011.

Suurten ikäluokkien työllisyysasteet ovat pysyneet heitä vanhempia ikäluokkia korkeampina aina 65 vuoden ikään asti. 1990-luvun lamavuosina suuret ikäluokat välttyivät pahimmilta irtisanomisilta, sillä he olivat tuolloin työttömyyseläkeputki-ikää nuorempia. Vasta 2000-luvulla he tulivat työttömyyseläkeputken vaikutuksen piiriin, mutta tuolloin taloudellinen tilanne oli parempi ja työttömäksi tulon riski oli puolittunut 1990-luvun puolivälin tilanteeseen verrattuna (Rantala 2008; Jauhiainen ja Rantala 2011). Työttömyyseläkeputken ikäraja oli myös nostettu, mistä syystä suuriin ikäluokkiin kuuluvien työllisyysasteissa on nähtävissä hienoista laskua vasta 55–57 vuoden iässä. Muutos näkyy selvimpänä vuonna 1950 syntyneillä, jotka täyttivät 57 vuotta vuonna 2007. Heidän työllisyyden tasonsa on kuitenkin pysynyt sen jälkeen paremmalla tasolla kuin heitä hieman vanhempien ikäluokkien, mikä kertoo vanhuuseläkeikää lähellä olevien työllisyyden kasvun jatkumisesta.

Sosiaali- ja eläketurvajärjestelmillä ja niitä koskevilla muutoksilla on ollut oma vaikutuksensa suurten ikäluokkien parempaan työssä pysymiseen. Varhaiseläkerieittejä koskevia muutoksia on toteutettu niin, että suurten ikäluokkien mahdollisuudet siirtyä varhain eläkkeelle ovat olleet rajoitetummat kuin hei-

tä vanhempien ikäryhmien. Yksilöllisen varhaiseläkkeen lakkauttaminen vuoden 2005 eläkeuudistuksen yhteydessä toteutettiin niin, että yksilölliselle varhaiseläkkeelle voivat siirtyä vuonna 1944 syntyneet ja sitä vanhemmat ikäluokat. Samoin varhennetun vanhuuseläkkeen ikärajan nosto 62 vuoteen toteutettiin siten, että korotettu ikäraja koski vuonna 1945 syntyneitä ja sitä nuorempia ikäluokkia. Myös työttömyyseläkeputken, eli nykyisen työttömyysputken ikärajoja on nostettu useaan otteeseen. Suuret ikäluokat tulivat korotettujen ikärajojen piiriin vasta 2000-luvulla, jolloin talous oli jo kehittynyt parempaan suuntaan (Rantala 2008).

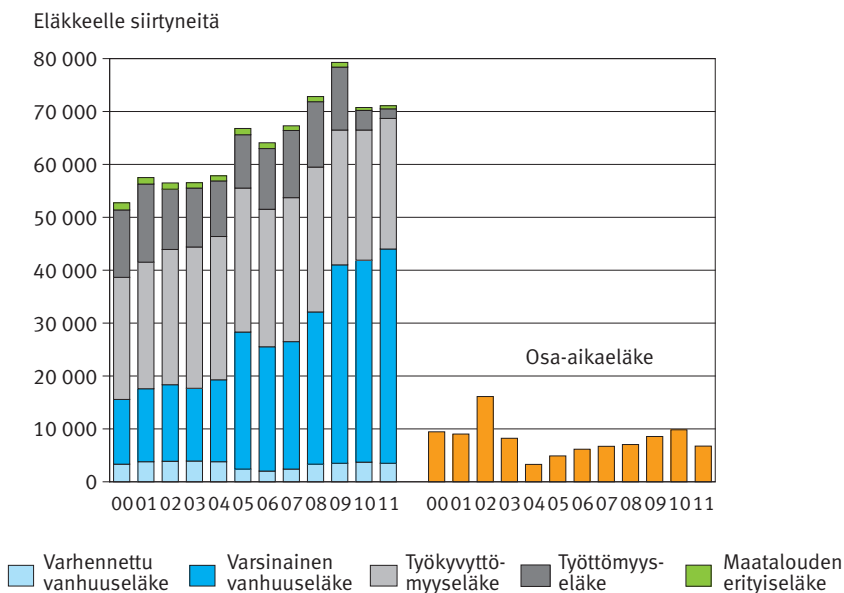
### *Eläkkeelle jäädään yhä myöhemmin*

Eläkkeelle siirtyminen on myöhentynyt viime vuosikymmenen aikana ja vanhuuseläkkeestä on tullut pääasiallinen reitti eläkkeelle siirtymiseen (kuvio 1.3). Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden osuus vuosittain eläkkeelle siirtyneistä on noussut noin kolmasosasta kahteen kolmasosaan vuosien 2000 ja 2011 välisenä aikana. Vuosikymmenen alusta vanhuuseläkkeelle siirtyjien määrä on lähes kolminkertaistunut. Vanhuuseläkkeiden kasvun taustalla on ikärakenteen muutos, mutta myös joustavan eläkeiän voimaatulo. Vanhuuseläkkeelle on voinut siirtyä vuodesta 2005 lähtien eri-ikäisiä henkilöitä kaikilta sektoreilta (Kautto 2011). Vanhuuseläkkeelle siirtyjien määrää on osaltaan kasvattanut suurten ikäluokkien parempi työssä pysyvyys vanhuuseläkeikään asti. Viime vuosina vanhuuseläkkeelle siirtyneitä on ollut runsaat 40 000 henkilöä, ja määrä on ollut kasvussa.

Kuviossa vanhuuseläkkeelle siirtyjiin sisältyvät myös varhennetulle vanhuuseläkkeelle siirtyneet henkilöt. Vuodesta 2005 lähtien vanhuuseläkkeen voi varhentaa yhdellä vuodella, eli eläkkeelle voi jäädä aikaisintaan 62-vuotiaana. Varhennetulle vanhuuseläkkeelle on siirtynyt vuosittain noin 3 300–3 900 henkilöä lukuun ottamatta vuosia 2005–2007. Joustavan eläkeiän voimaantulovuonna ja parina sitä seuranneena vuotena varhennetulle eläkkeelle siirtyneitä oli selvästi vähemmän, noin 2 000–2 400 henkilöä.

**Kuvio 1.3.**

*Vuosina 2000–2011 eläkkeelle siirtyneet eläkelajin mukaan.*



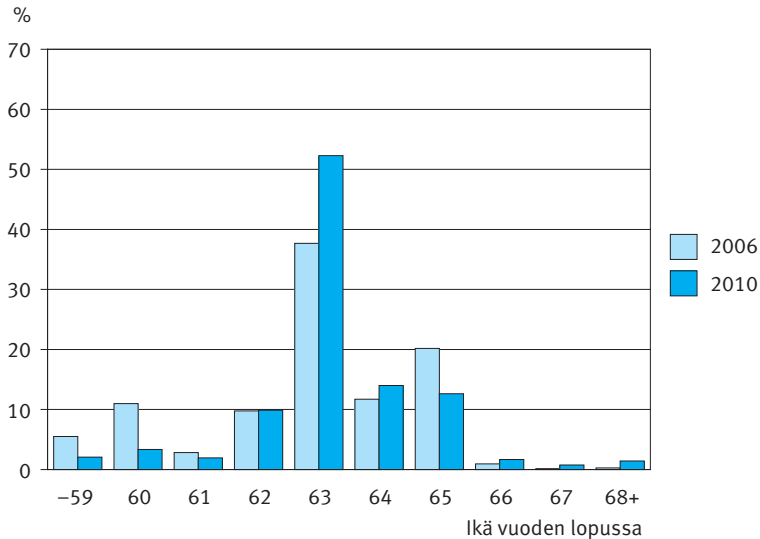
Kuviossa 1.4 on tarkasteltu vanhuuseläkkeelle siirtymisikää vuosina 2006 ja 2010. Jälkimmäinen vuosi kuvaa tilannetta tutkimusajankohtana. Joustavan eläkeiän voimaantulovuotta 2005 ei ole valittu tarkasteluun siitä syystä, että kyseisenä vuonna kolme uutta ikäluokkaa sai oikeuden siirtyä vanhuuseläkkeelle. Vuosi 2006 kuvaa normaalitilannetta, eli kunakin vuonna yhden uuden ikäluokan tuloa valintaoikeuden piiriin. Kuviossa tarkastellaan niin sanottuja uutena alkaneita vanhuuseläkkeitä, toisin sanoen muulta kuin osa-aika-eläkkeeltä vanhuuseläkkeelle siirtyneet eivät kuulu näihin. Varhennetulle vanhuuseläkkeelle siirtyneet ovat luvuissa mukana.

Yleisimmin eläkkeelle siirrytään 63 vuoden iässä. Näiden henkilöiden osuus on kasvanut ja samanaikaisesti ennen 62 vuoden ikää eläkkeelle siirtyneiden osuudet ovat merkittävästi pienentyneet. Vanhuuseläkkeen alaikärajan jälkeen eläkkeelle siirtyneiden osuuksissa on havaittavissa sekä kasvua että vähenemistä: 65 vuoden iässä eläkkeelle siirtyneitä on vähemmän kuin joustavan eläkeiän voimaantuloa seuranneena vuonna, kun taas 64 vuoden iässä ja 65 vuoden iän jälkeen eläkkeelle siirtyminen on hieman lisääntynyt.



**Kuvio 1.4.**

*Vanhuuseläkkeelle vuosina 2006 ja 2010 siirtyneet eläkeiän mukaan ml. varhennetut vanhuuseläkkeet. Vanhuuseläkkeelle siirtyneissä ovat mukana osa-aika-eläkkeeltä vanhuuseläkkeelle siirtyneet, mutta ei muulta eläkkeeltä siirtyneitä.*



Eläkkeelle siirtymiseen vaikuttaa julkisella sektorilla vielä vanha eläkelainsäädäntö ja siihen perustuvat eläkeikäsäännökset. Eläkkeelle on voinut ja voi yhä jäädä alennetussa eläkeiässä eli vanhuuseläkkeen nykyistä 63 vuoden ikää aikaisemmin. Alennettuihin eläkeikiin oikeutettujen määrä pienenee ja poistuu vähitellen kokonaan. Julkisella sektorilla on toisaalta paljon henkilöitä, joiden niin sanottu henkilökohtainen eläkeikä on nykyistä 63 vuoden ikärajaa korkeampi. Henkilökohtainen eläkeikä vaihtelee kuukauden tarkkuudella 63 ja 65 ikävuoden välillä. Eläkkeelle siirtyminen ennen henkilökohtaista eläkeikää pienentää eläkettä siihen tehtävän niin sanotun normeerauksen vuoksi. Nämä julkisen sektorin poikkeavat eläkeiät ovat seurausta julkisen sektorin uusien ja vanhojen eläkelakien yhteensovittamisesta. Myös henkilökohtaiset eläkeiät poistuvat vähitellen kokonaan.

Taulukossa 1.1 on tarkasteltu vanhuuseläkkeelle siirtymisien muutosta vuosina 2006–2011. Vanhuuseläkkeelle siirtyminen ennen 63 vuoden ikää on tarkastelujaksolla vähentynyt merkittävästi. Vastaavasti eläkkeelle siirtyminen 63 vuoden iässä on lisääntynyt aina vuoteen 2009 asti. Parina viime vuotena tämä osuus on kääntynyt laskuun, ja eläkkeelle 63 vuoden iän jälkeen siirtyneiden osuus on vastaavasti kasvanut. Kasvua on vuodesta 2009 noin kuusi prosenttiyksikköä. Vuo-

den 2011 tilaston mukaan joka kolmas vanhuuseläkkeelle siirtynyt henkilö on jäänyt eläkkeelle aikaisintaan 64-vuotiaana. Vuosina 2007–2009 on 64–68-vuotiaana eläkkeelle siirtyneiden osuudessa nähtävissä laskua, mikä voi olla osaksi seurausta taloustilanteen heikkenemisestä ja sen heijastumisesta vanhuuseläkkeelle siirtymiseen.

### **Taulukko 1.1.**

*Työeläkejärjestelmästä vanhuuseläkkeelle siirtyneiden eläkeikä vuosina 2006–2011.*

Eläkeikä	2006 %	2007 %	2008 %	2009 %	2010 %	2011 %
Alle 63 v.	27,8	28,2	24,9	20,2	16,9	16,8
63 v.	36,6	43	46,9	51,8	51,2	49,6
64+	35,6	28,8	28,2	27,9	32	33,5
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
Lukumäärä	26 528	28 050	33 672	43 510	44 112	46 694
Keskiarvoikä *)	63,1	63	63,2	63,4	63,5	63,5

\*) Sisältää myös varhennetulle vanhuuseläkkeelle siirtyneet. Muulta eläkkeeltä vanhuuseläkkeelle siirtyneet eivät sisälly lukuihin.

Työssä jatkamiseksi on tutkimuksissa ja eri yhteyksissä tulkittu usein se, että henkilö on työssä vielä 63 vuoden iän jälkeen ja siirtyy eläkkeelle aikaisintaan 64-vuotiaana. 64–68-vuotiaana eläkkeelle siirtyneistä eivät välttämättä kaikki ole jääneet eläkkeelle suoraan työstä, mutta kuitenkin suurin osa. Toisaalta tulkinta antaa työssä jatkajien osuudesta hieman liian suppean kuvan. Eläkkeelle ei aina siirrytä heti 63 vuoden iän täytyessä, vaan eläkkeelle siirtyminen saattaa lykkäytyä useilla kuukausilla. Myöhentymisellä on merkitystä, sillä puolet vanhuuseläkkeelle siirtyjistä jää eläkkeelle 63-vuotiaana.

Vuonna 2011 vanhuuseläkkeelle 63 vuoden iässä siirtyneitä koskeva jakauma<sup>1</sup> osoitti, että noin 60 prosenttia heistä siirtyi vanhuuseläkkeelle kohta 63 vuotta täytettyään. Huomattava osa oli kuitenkin niitä, joilla eläkkeelle siirtyminen myöhentyi vähintään muutamalla kuukaudella. Kun nämä henkilöt otetaan mukaan työssä jatkajien (64+) osuuteen, saadaan jatkajien osuudeksi noin puolet kaikista vanhuuseläkkeelle siirtyneistä. Työssä jatkajista puhuttaessa on hyvä huomata, että julkisen sektorin niin sanottuihin henkilökohtaisiin eläkeikiin 63–65 ikävu-

<sup>1</sup> Eläketurvakeskuksen tilasto-osaston Jari Kanniston laatima jakauma vuonna 2011 vanhuuseläkkeelle 63-vuotiaana siirtyneistä henkilöistä kuukauden tarkkuudella.

den välillä liittyy taloudellinen kannustin työssä jatkamiseen eläkkeeseen tehtävän niin sanotun normeerauksen eli varhennusvähennyksen vuoksi.

Yhteenvedona vanhuuseläkkeelle siirtymisestä voi todeta, että eläkkeelle siirtyminen on myöhentynyt vuosina 2006–2011. Myöhentymiseen on vaikuttanut ennen kaikkea se, että eläkkeelle jääminen ennen vanhuuseläkkeen alaikärajaa on vähentynyt merkittävästi. Vanhuuseläkkeelle siirtymisen myöhentyminen näkyy myös vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keskiarvoian nousuna lähes puolella vuodella tarkastelujakson aikana.

## 1.4 Katsaus aihepiiriin tutkimukseen

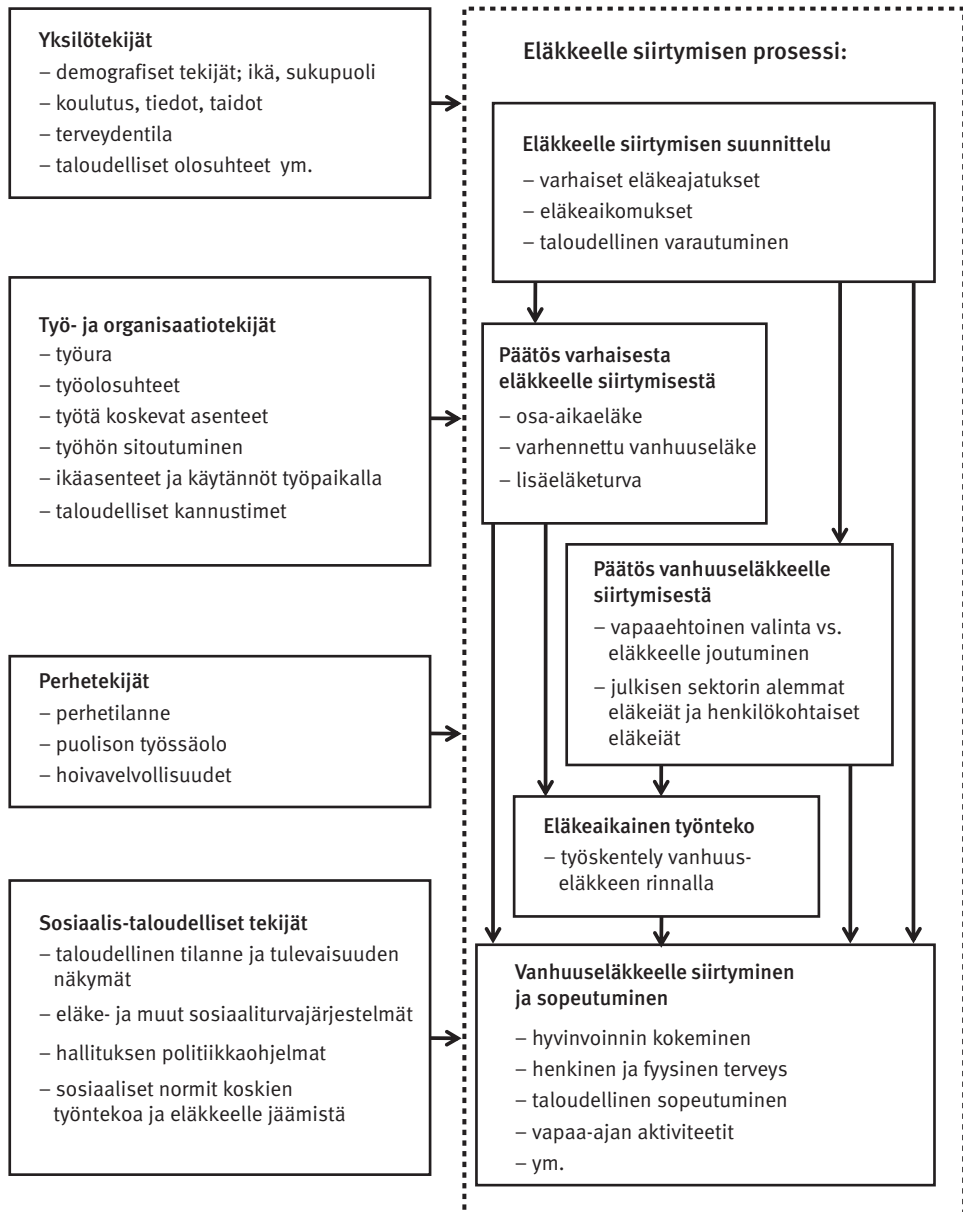
Seuraavassa tutkimuksiin pohjautuvassa katsauksessa pyritään muodostamaan kokonaiskuva siitä, mitä asioita on tarpeen huomioida, kun tutkitaan vanhuuseläkkeelle siirtymistä ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Tarkastelun viitekehikko on laadittu hyödyntäen Wangin ja Shultzin (2011) laajaa meta-analyysyä työntekijöiden eläkkeelle siirtymistä käsittelevistä tutkimuksista alkaen Beehrin (1986) paljon sovelletusta eläkkeelle siirtymistä koskevasta mallista aivan viimeaikaisiin tutkimuksiin saakka. Tämän taloustieteellisiä ja sosiaalitieteellisiä tutkimuksia käsittelevän analyysin perusteella on laadittu viitekehikko, jota tässä tutkimuksessa sovelletaan suomalaisen eläkkeelle siirtymisen käytäntöön (kuvio 1.5). Amerikkalaisessa tutkimuksessa paljon esillä ollut "bridge employment"-käsite on korvattu eläkeaikaisella työskentelyllä (vrt. von Bonsdorff 2009). Eläkeaikainen työskentely kuvaa siirtymävaihetta kokoaikaisesta työstä kokoaikaiselle eläkkeelle. Myös osa-aikaeläke toimii "siltana" kokoaikaisesta työstä kokoaikaiselle eläkkeelle siirtymisessä.

Päähuomio seuraavissa tarkasteluissa kohdistuu yhtäältä yksilöön ja perheeseen liittyviin sekä toisaalta työtä, työoloja ja organisaatiota koskeviin kysymyksiin. Myös sosiaalis-taloudellisilla tekijöillä on merkitystä eläkkeelle siirtymisessä, ne voivat rajoittaa valinnanmahdollisuuksia tai laajentaa niitä. Eläkepäätöstä tehtäessä ne ovat kuitenkin enemmän tai vähemmän "annettuja muuttujia", joiden asettamissa rajoissa eläkepäätöksiä tehdään. Kysymys on taloustilanteesta ja sen kehitysnäkymistä, sosiaaliturvalainsäädännöstä ja politiikkaohjelmista, ja laajasti tarkastellen myös yhteiskunnallisista arvoista ja asenteista, muun muassa siitä, mitä työssä jatkamisesta ja eläkkeelle jäämisestä yhteiskunnassa ajatellaan, toisin sanoen minkälainen sosiaalinen normisto ohjaa eläkkeelle siirtymistä.

Tämä tutkimus käsittelee vanhuuseläkkeelle siirtymistä, sitä koskevaa päätöstä ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Vanhuuseläkkeelle siirtyminen on nähtävä prosessina, jota ovat edeltäneet suunnitelmat eläkkeelle siirtymisestä ja mahdollisesti taloudellinen varautuminen eläke aikaan (kuvio 1.5). Eläkepäätös voi koskea myös varhaista eläkkeelle siirtymistä, toisin sanoen osa-aikaeläkettä tai varhennettua vanhuuseläkettä. Viimeksi mainittu etuus on tosin poistumassa Suomen työeläkejärjestelmästä (HE 77/2012 vp). Voimassa olevan lain mukaan varhennettu vanhuuseläke muuttuu automaattisesti vanhuuseläkkeeksi 63 vuoden iässä. Osa-aikaeläkkeeltä vanhuuseläkkeelle voi sen sijaan siirtyä ikävälillä 63–68 vuotta. Eläkkeelle siirtymiseen ennen nykyistä 63 vuoden ikärajaa voivat vaikuttaa myös vapaaehtoinen joko työnantajan tai työntekijän itsensä järjestämä lisäeläketurva.

**Kuvio 1.5.**

*Viitekehikko eläkkeelle siirtymiseen vaikuttavista tekijöistä\*).*



\*) Ks. Wang ja Shultz (2011, 182).

Päätös varsinaiselle vanhuuseläkkeelle siirtymisestä voi olla henkilön vapaaehtoinen valinta tai seurausta eläkkeelle joutumisesta suunniteltua aikaisemmin. Joustavan eläkeiän toimivuuden arvioimisessa kysymys on keskeinen. Tutkittaessa vanhuuseläkkeelle siirtymiseen vaikuttavia tekijöitä on otettava huomioon myös julkisen sektorin alemmat ammatilliset eläkeiät ja niin sanotut henkilökohtaiset eläkeiät. Alemmat eläkeiät mahdollistavat vanhuuseläkkeelle siirtymisen ennen 63 vuoden ikää, kun taas henkilökohtaiset eläkeiät myöhentävät eläkkeelle siirtymistä eläkkeeseen tehtävän varhennusvähennyksen vuoksi.

Vanhuuseläkkeelle voi jäädä niin, ettei töiden tekeminen enää jatku missään muodossa, tai työtä voi tehdä eläkkeen ohessa erilaisella intensiteetillä. Työn tekeminen voi alkaa myöhemminkin eläkkeellä ollessa, mutta se on harvinaisempaa. Vanhuuseläkkeelle siirtymistä on tarpeen tarkastella myös sopeutumisen kannalta, toisin sanoen miten eläkkeelle jääminen on muuttanut elämäntilannetta muun muassa taloudellisesti, sosiaalisesti, terveydentilan ja ajankäytön osalta. Kysymys on merkittävästä elämänmuutoksesta, mikä voi heijastua hyvinvoinnin kokemiseen monella elämänalueella. Eläkkeelle siirtymisen suunnitelmilla voi olla myös suora vaikutuksensa siihen, minkälaiseksi eläkkeelle siirtyminen ja eläkkeellä olo koetaan (Wang ja Shultz 2011).

Työssä jatkamisen ja eläkkeelle siirtymisen vaikutuksista hyvinvoinnin kokemiseen on saatu erilaisia tuloksia. Erään tutkimuksen mukaan yli kuusikymppiset työssä jatkavat henkilöt ovat tyytyväisempiä elämäänsä kuin ne, jotka eivät jatka työssä. Tähän on kuitenkin voinut vaikuttaa valikoituminen. Elämäänsä tyytyväisimmät henkilöt voivat alun alkaen valita työssä jatkamisen. Tyytyväisyyteen on todettu vaikuttavan myös sen, onko henkilö voinut valita eläkkeelle siirtymisensä vai joutunut jäämään eläkkeelle. (SOU 2012, 44.)

Wang ym. (2009) ovat luokitelleet eläkkeelle siirtymispäätökseen vaikuttavat tekijät kahteen laajaan kategoriaan, yhtäältä (a) mikrotason yksilötekijöihin ja toisaalta (b) "välitason" tai organisaatiotason työhön ja työoloihin liittyviin tekijöihin. Nämä tekijät vaikuttavat laajassa makrotason sosiaalisista, taloudellisista ja poliittisista tekijöistä muodostuvassa kokonaisuudessa. Näihin makrotason tekijöihin sisältyy myös sosiologiseen tutkimukseen kuuluva työssä jatkamista ja eläkkeelle siirtymistä koskeva sosiaalinen normisto (Wang ja Shultz 2011.) Seuraavassa katsauksessa käsitellään lyhyesti ensinnä makrotason tekijöitä. Päähuomio on yksilötason ja organisaatiotason tekijöissä.

### *Makrotason tekijät*

Varhainen työstä poistuminen ja ikääntyneiden työllisyysasteiden lasku oli eurooppalainen työmarkkinatrendi, joka jatkui aina 1970-luvulta 1990-luvulle asti. Eläkkeelle siirtyminen on ollut riippuvaista talouden suhdanteista ja elinkeinoelämän rakennemuutoksesta (Jakobs ym. 1991). Myös Suomessa varhaiseläkkeet ja erityisesti työttömyyseläke toimivat rakennemuutoksen ja työttömyyden säätelyn välineinä niin, että työvoiman tarjontaa vähennettiin vanhimista ikäluokista käsin (Hytti 1998). Varhaiseläkkeissä ja erityisesti työttömyyseläkkeessä on nähty yhdistyneen niin kansantalouden, yritysten kuin yksittäisen työntekijänkin edut (Ilmakunnas ja Rantala 2005). Kansantalouden intressit on siten otettu eri tavoin huomioon eläkepoliittisessa päätöksenteossa.

Tähän politiikkavaiheeseen on toisinaan viitattu "vanhana ikäpolitiikkana". Käännös "uuteen ikäpolitiikkaan" tapahtui, kun huoli väestön ikääntymisestä johtuvasta huoltosuhteen nopeasta heikkenemisestä ja julkisen talouden kustannusten kasvusta lisääntyi (Pärnänen 2011). Keskeiseksi huolenaiheeksi niin kansallisella kuin EU:nkin tasolla nousi eläkkeiden ja terveys- ja hoivapalvelujen rahoittaminen tulevana vuosikymmeninä. Eläkkeelle siirtymisen myöhentämisestä ja työurien pidentämisestä tuli tärkeä tavoite julkisen talouden kestävyysvahvistamiseksi.

Suomessa käänne varhaiseläkepolitiikasta eläkkeelle siirtymisen myöhentämiseen tapahtui 1990-luvulla, jolloin tehtiin monia muutoksia työttömyys- ja muihin varhaiseläkeikärajoihin. Eläkkeiden rahoitus pohjaa vahvistettiin muun muassa työntekijöiden PTEL-maksulla ja indeksimuutoksilla, jotka toteutettiin 1990-luvun alkupuoliskolla. 2000-luvun ensimmäisellä vuosikymmenellä eläkkeelle siirtymisen myöhentämisen politiikka jatkui. Vuoden 2005 uudistuksessa työttömyyseläke ja yksilöllinen varhaiseläke lakkautettiin ja eläkeikärajoja nostettiin (varhennettu vanhuuseläke, osa-aikaeläke) sekä säädettiin vanhuuseläkeikä joustavaksi ikävälillä 63–68 vuotta. Kustannusten kasvua hillittiin myös säätämällä eläkepalkan määräytyminen koko työuran ajalta vuosiansioiden perusteella kuitenkin niin, että eläkepalkan tason säilyminen turvattiin paremmalla indeksillä, niin kutsutulla palkkakertoimella.

Tärkeä eläkemenojen kasvua hillitsevä mekanismi on elinaikakerroin, jota sovelletaan alkaviin eläkkeisiin. Kerroin leikkaa eläkkeitä elinajan noustessa. Päinvastaisessa tapauksessa kerroin kasvattaa eläkkeitä. Tavoitteena on, että kertoi-  
men aiheuttama leikkaus eläkkeeseen kompensoitaisiin jatkamalla työssä vanhuuseläkkeen alaikärajan yli. Elinaikakerroin tai vastaava eläketasoon vaikutta-

va mekanismi on otettu käyttöön myös muutamissa muissa maissa, muun muassa Ruotsissa, Saksassa, Norjassa, Portugalissa ja Sveitsissä (Mielonen ym. 2012).

Varhaiseläkkeiden ja erityisesti työttömyyseläkkeen lakkauttamisen jälkeen Suomessa on enää vähän eläkepoliittisia keinoja työmarkkinallisiin tarkoituksiin suhdannevaihteluiden tasaamiseen. On arvioitu, että työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen voi jonkin verran lisääntyä heikossa suhdannetilanteessa, mahdollisesti myös osa-aikaeläkkeelle siirtyminen. Joustavan vanhuuseläkkeen 63 vuoden alaikäraja tarjoaa yrityksille mahdollisuuden tuotannollisista ja taloudellisista syistä vähentää väkeä vanhimmaasta päästä. Eläkereittien käyttöä vähentäneen kuitenkin se, että työttömyysturvan puolella työttömyysputki on auki 60 vuotta täyttäneille. Lisäpäivärahan piirissä olevat pitkäaikaistyöttömät voivat halutesaan jatkaa työttömyysturvan piirissä 65 vuoden ikään asti. (Jauhiainen ja Rantala 2011.)

Myös yhteiskunnallisilla arvoilla ja asenteilla on vaikutusta siihen, miten työhön suhtaudutaan ja työstä eläkkeelle siirytään. Sukupolvien välillä on eroja työhön suhtautumisessa. Lisäksi sukupolvien väliset erot näyttävät kasvaneen (Haavisto 2010). Suuret ikäluokat ovat ikääntyessäänkin säilyttäneet työtä koskevan velvollisuusetiikan, jonka mukaan ansiotyöllä sellaisenaan on itseisarvoa. Mitä nuoremmasta ikäluokasta on kyse, sitä vähemmän näin ajattelevia löytyy. Nuorempien sukupolvien kiinnittyminen ansiotyöhön ei ole enää samassa määrin velvollisuusetiikan ohjaamaa. Alle 30-vuotiailla tärkeämmäksi kriteeriksi on noussut työn mielenkiintoisuus ja yhteensopivuus nimenomaan omien yksilöllisten arvojen kanssa. Suhde työhön on yksilöllistymässä. (Alasoini 2010.)

### *Yksilötason tekijät*

Eläkesuunnitelmiin ja eläkkeelle siirtymiseen liittyvää tietoa yksilötekijöiden vaikutuksesta on kohtalaisen paljon. Yksilötekijöistä tärkeimpiä eläkepääätökseen vaikuttavia tekijöitä ovat ikä, sukupuoli, koulutus ja terveydentila. Myös taloudellisella asemalla on vaikutusta eläkepääätökseen (Wang ja Shultz 2011). Iän myötä kyvyt ja mahdollisuudet työn tekemiseen luonnollisesti vähenevät. Työkyvyn heiketessä heikkenevät myös työssä jatkamisen edellytykset (Jex ym. 2007). Toisaalta työssä jatkamisen halukkuuden on havaittu kasvavan iän myötä. Tämä selittyy osittain valikoitumisella. Vain työkykyisimmät ja motivoituneimmat jatkavat työssä vanhuuseläkeikään asti (Taylor ja Shore 1995; Li ja Sung 1998; Forma ym. 2005; Tuominen ym. 2010a).

Sukupuolet eroista eläkesuunnitelmissa ja eläkkeelle siirtymisessä on saatu toisistaan poikkeavia tuloksia. Joidenkin tutkimusten mukaan naiset siirty-



vät eläkkeelle miehiä varhemmin (Ruhm 1996), kun taas toiset tutkimukset ovat osoittaneet miesten jäävän eläkkeelle naisia aikaisemmin (Dahl ym. 2004). Yksityisalojen ikääntyneitä työntekijöitä koskeva suomalainen seurantatutkimus osoitti puolestaan, että naiset suunnittelevat jäävänsä eläkkeelle miehiä aikaisemmin, mutta tosiasiallisessa eläkkeelle siirtymisessä sukupuolten välillä ei ole eroa (Tuominen ym. 2012).

Eroja sukupuolten välille voi aiheutua monista tekijöistä, joiden vaikutuksia ei tunneta kovinkaan hyvin. Mikä vaikutus on esimerkiksi sillä, että pariskunnat voivat sovittaa yhteen eläkkeelle siirtymistään, lyhentääkö vai pidentääkö se yleisemmin naisten vai miesten työuraa? Sukupuoleen liittyy kysymys myös siitä, miten eri aloilta tai ammateista siirrytään eläkkeelle, onko mies- ja naisvaltaisten alojen työn rasittavuudessa tai vaativuudessa eroja, jotka aiheuttavat eroja sukupuolten eläkkeelle siirtymiseen?

Aikaisemman tutkimuksen perusteella tiedetään, että miesvaltaisista ja usein raskaiksi koetuista ammateista, joita yksityisaloilla edustavat rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät sekä prosessi- ja kuljetustyöntekijät, halutaan jäädä eläkkeelle muita ammattialoja aikaisemmin. Julkisella sektorilla taas palvelu-, myynti- ja hoitotyöntekijät kuuluvat niihin, jotka haluavat muita useammin siirtyä eläkkeelle jo ennen 63 vuoden ikää. Tällöin kysymyksessä ovat naisvaltaiset ammatit ja alat. Kun ammatin lisäksi muut keskeiset eläkkeelle siirtymiseen vaikuttavat tekijät vakioitiin, miesten ja naisten eläkesuunnitelmissa ei ollut eroa. (Tuominen ym. 2010a.)

Myös eläkejärjestelmiin liittyvät tekijät voivat aiheuttaa eroja miesten ja naisten eläkkeelle siirtymisessä. Useissa maissa naisilla on perinteisesti ollut alempi eläkeikä kuin miehillä, joskin näitä eroja on eri maiden järjestelmistä poistettu. Maiden välillä on eroja myös siinä, miten erilaiset palkattomat jaksot kartuttavat eläkettä (Tuominen ja Laitinen-Kuikka 2006). Eläkejärjestelmistä osaltaan johtuu myös se, että miesten ja naisten eläkkeelle siirtymisen on todettu painottuvan eri tavoin eri eläkereiteille (Hakola 2000; Dahl ym. 2004). Huomiota on kiinnitetty myös siihen, että tulosten vertailtavuutta ja johtopäätösten tekemistä vaikeuttavat aineistoihin ja käytettyihin mittareihin liittyvät erot (Forma ym. 2006).

Myös perheeseen liittyviä tekijöitä on tutkittu ja todettu, että erityisesti puolison työstatus, puolison tuki ja hoivatehtävät vaikuttavat eläkkeelle siirtymiseen, joskin myös toisenlaisia tuloksia on saatu. Parisuhteen ei aina ole havaittu liittyvän eläkkeelle siirtymispäätökseen (Wang ja Shultz 2011, 186). Naimisissa olon on myös havaittu vaikuttavan eri tavalla miehiin ja naisiin. Ruhm (1996) on to-

dennut naimisissa olon lisäävän miesten työllisyyttä, mutta vähentävän naisten työhön osallistumista.

Eläkeaikomuksia koskevissa tutkimuksissa on havaittu, että työssä jatkaminen kiinnostaa vähemmän perheellisiä kuin yksin asuvia henkilöitä (Forma ym. 2005; Forma ym. 2006; Tuominen ym. 2010a). Parisuhteen on todettu vaikuttavan myös niin, että eläkesuunnitelmat aikaistuivat, jos puoliso ei ollut työssä. Jos taas puoliso oli ansiotyössä, kiinnostus työssä jatkamiseen ei eronnut merkitsevästi yksin asuvien henkilöiden työssä jatkamishalukkuudesta (Karisalmi ym. 2011).

Perhetekijöiden ohella vapaa-ajan ja työn arvostuksella on havaittu merkitystä ikääntyvien eläkesuunnitelmille. Vapaa-ajan harrastusten kokeminen erittäin tärkeäksi elämänalueeksi lisää halukkuutta jäädä varhemmin eläkkeelle. Työssä jatkamishalukkuus 63 vuoden iän jälkeen on puolestaan korkeampi niillä, joille ansiotyö on erittäin tärkeä elämänalue. (Tuominen ym. 2010a.)

Yksilöön liittyvistä tekijöistä terveys on tärkeimpiä työssä jatkamista selittävästä tekijöistä (Roberts ym. 2010). Hyvä työkyky lisää kiinnostusta ja mahdollisuuksia jatkaa työntekoa ja siirtää eläkkeelle jäämistä. Terveys on tärkeä tekijä myös eläkesuunnitelmien tekemisessä. Huonoksi koetun terveyden, heikentyneen työkyvyn ja uupumusasteisen väsymyksen on havaittu liittyvän varhaiseläkeaikeisiin. Muutokset terveydessä voivat myös muuttaa eläkesuunnitelmia. (Coppola ja Wilke 2010; Wang ja Shultz 2011; Harkonmäki 2007; von Bonsdorff 2009; Forma ym. 2005; Pekka 2010.)

Hyvä työkyky liittyy myös muihin työssä jatkamisen kysymyksiin. Hyvä työkyky selittää kiinnostusta jatkaa työssä paremman eläkkeen vuoksi, toisin sanoen kannustinkarttumalla on enemmän merkitystä henkilöille, jotka kokevat työkykynsä hyväksi. Samoin kiinnostusta työn tekemiseen vanhuuseläkeaikana on enemmän niillä, jotka kokevat työkykynsä hyväksi. (Karisalmi ym. 2011.)

Tutkimuksista on toisaalta saatu tukea sille, että eläkkeelle jäämisellä on positiivisia vaikutuksia terveyteen. Terveys on havaittu kohentuneen eläkkeelle siirryttyä (Westerlund ym. 2009; Vogel ja Theorell 2006). Joidenkin tutkimusten mukaan eläkkeelle siirtymisellä on positiivisia terveysvaikutuksia, mutta lähinnä vain ylemmissä sosiaaliryhmissä (Main ym. 2003).

Sosioekonomisen aseman osatekijöistä on useimmiten tutkittu koulutuksen yhteyttä eläkkeelle siirtymiseen. Koulutuksen ja myöhäisen työstä poistumisen välillä on havaittu yhteys niin, että mitä parempi koulutus henkilöllä on, sitä suurempi on todennäköisyys pysyä työssä vanhuuseläkeikänsä asti (Järnefelt 2010). Hyvin koulutetuilla on luonnollisesti paremmat valmiudet jatkaa työssä tai toi-

mia omalla alallaan esimerkiksi konsultin ominaisuudessa tai yrittäjänä (Wang ja Shultz 2011).

Eri tutkimuksista on saatu vahvistusta myös sille, että hyvin koulutetut aikovat jatkaa työssä pidempään (Forma ym. 2005; Pekka 2010; Tuominen ym. 2010a). Eläkeaikeiden toteutumista koskeva seurantatutkimus osoitti, että korkea-asteen tutkinnon suorittaneet suunnittelivat jatkavansa työssä vähintään vanhuuseläkkeen alaikärajaan asti yleisemmin kuin vähemmän koulutusta hankkineet, mutta eläkkeelle siirtymisessä ei ollut koulutuksen suhteen eroa. Tutkimus koski yksityisalojen vanhimpia palkansaaajia. (Tuominen ym. 2012.)

Koulutus ja tulotaso korreloivat keskenään, joten on odotettua että myös tulotaso vaikuttaa eläkesuunnitelmiin ja eläkkeelle siirtymiseen. Henkilön tulotaso mutta myös muu varautuminen eläkeaikaa varten vaikuttaa työssä jatkamishalukkuuteen. Kiinnostusta työssä jatkamiseen on enemmän alempiin tuloluokkiin kuuluvilla verrattuna ylimpään tulokvartiiliin kuuluviin (Tuominen ym. 2010). Tulos on samansuuntainen sen havainnon kanssa, että johtavassa asemassa olevat jäävät pois työstä aikaisemmin kuin muut ylempiin toimihenkilöasemiin kuuluvat, korkeasti koulutetut henkilöt (Järnefelt 2010).

Myös hyväksi arvioitu eläkeaikainen toimeentulo lisää halukkuutta varhaisempaan eläkkeelle jäämiseen (Karisalmi ym. 2008). Eläkesuunnitelmia aikaisi myös se, että henkilöllä oli yksilöllinen eläkevakuutus tai työnantajan järjestämä lisäeläketurva. Samoin vaikutti muu säästäminen eläkeaikaa varten. (Tuominen ym. 2010a.)

Pidempää työssä jatkamista suunnittelevat alempiin tuloluokkiin kuuluvat palkansaaajat, mutta myös ne, joiden työura on jäänyt syystä tai toisesta vajaaksi. Eri tutkimuksissa on todettu henkilön työuran pituuden liittyvän eläkesuunnitelmiin niin, että lyhyemmän aikaa työelämässä olleilla on halukkuutta työssä jatkamiseen yleisemmin kuin pitkän työuran tehneillä (Forma ym. 2005; Tuominen ym. 2010a; Karisalmi ym. 2011). He myös siirtyvät eläkkeelle myöhemmin kuin tiiviin työuran tehneet (Tuominen ym. 2012).

Työssä jatkamisen taloudellisiin kannustimiin liittyy eläkkeen kertyminen korotetulla karttumisprosentilla 63 vuoden iästä lähtien. Tästä niin kutsutusta kannustinkarttumasta on saatu hieman erilaisia tuloksia. Kannustinkarttuman merkitys osoittautui tärkeäksi selittäjäksi sille, että eläkkeelle siirryttiin aikaisintaan 64 vuoden iässä. Tutkimus koski yksityisalojen vanhimpien työntekijöiden eläkesuunnitelmia ja niiden toteutumista. Mallissa oli vakioitu useiden yksilöön, työhön ja työoloihin liittyvien tekijöiden vaikutus eläkkeelle siirtymiseen (Tuominen ym. 2012).

EVA:n arvio- ja asennetutkimus vuodelta 2010 osoitti, ettei taloudellinen kannustin työssä jatkamiseen vanhuuseläkeikäisenä suuresti houkuttele. Parempi eläke 63 vuoden iän jälkeen kiinnosti noin kolmasosaa vastaajista. Kiinnostus superkattumaa kohtaan näyttäisi kuitenkin kasvavan koulutus- ja tulotason myötä. Superkattuman vetovoima oli hieman lisääntynyt vuodesta 2004 (Haavisto 2010).

Samansuuntaisia tuloksia kannustinkattuman vetovoimasta on saatu Työolot 2008 -aineistoon pohjautuvassa tutkimuksessa, jossa neljäsosa 45–64-vuotiaista palkansaajista ilmoitti sen lisäävän halukkuutta työssä jatkamiseen. Lisäksi lähes kymmenen prosenttia kuului niihin, joita työssä jatkaminen kannustinkattuman vuoksi kiinnosti, mutta he epäilivät terveytensä olevan esteenä jatkamiselle. Vuoden 2003 Työolot-tutkimukseen verrattuna kannustinkattuman vetovoima oli selvästi lisääntynyt (Tuominen ym. 2010a).

Wang ja Shultz (2011) toteavat tutkimusanalyysissään, että taloudellinen asema liittyy työssä jatkamista ja eläkkeelle siirtymistä koskeviin ratkaisuihin. Yhteys on heidän mukaansa kuitenkin melko mutkikas, ja päätyvät johtopäätökseen, ettei taloudellinen kannustin ole pääasiallinen tekijä työssä jatkamista koskevassa ratkaisussa. Eläkkeen ohessa työssä käyvät jatkavat työntekoa lähinnä siksi, että he ovat tyytyväisiä työhönsä, ei niinkään sen vuoksi, että heidän taloudellinen tilanteensa olisi erityisen huono.

Valkonen ja Määttänen (2010) analysoivat varallisuuden vaikutusta vanhuuseläkkeelle siirtymiseen. Analyysi perustui säästämisen ja eläkkeellesiirtymiskäyttäytymistä kuvaavaan elinkaarimalliin. Malli kuvaa eläkkeelle siirtymiseen liittyviä taloudellisia kannustimia, varallisuutta, eläkekertymää ja palkkatasoa. Tulosten mukaan yksityisen varallisuuden kasvu tekee työelämästä poistumisesta houkuttelevampaa työnteon jatkamiseen verrattuna. Samoin eläkekattuman kasvaessa eläkkeellä oleminen tulee houkuttelevammaksi. Mallin mukaan varakkaammat henkilöt poistuvat keskimääräistä aikaisemmin työelämästä, ja köyhimmät tekevät keskimääräistä pidemmän työuran. Kaikkein pisimmän uran tekevät ne, joilla on nuorena ja keski-ikäisenä matala palkka, mutta myöhemmin korkea palkka, eli henkilöt, joille eläkeikään mennessä on kertynyt pieni varallisuus ja pieni eläkekertymä.

### *Organisaatioon, työhön ja työoloihin liittyvät tekijät*

Työpaikoilla harjoitetulla ikäpolitiikalla on merkitystä työurien pidentymiselle. Pärnäsén (2011) mukaan on yrityksiä, joissa pitkiä työuria tuetaan ja ikääntyneitä palkataan, jos se on strategisesti järkevää. Toisaalta on työpaikkoja, joissa harjoitetaan ikäsyrvjiä käytäntöjä silloin, kun se on työpaikoille rationaalista toimintaa.

Ikäpolitiikkaan vaikuttavat ensisijaisesti kulloinenkin taloudellinen tilanne, organisaation ikärakenne, varautuminen ennustettuun työvoimapulaan sekä palveluissa iän mukainen palvelujen segmentointi. Ikäpoliittiset valinnat ovat luonteeltaan strategisia, ja ne nivoutuvat osaksi muuta toiminnan suunnittelua (emt.).

Ikäpolitiikan rationaalinen valinta näkyy taloustilanteen heiketessä muun muassa siinä, että vanhimpien työntekijöiden irtisanominen työttömyysputkeen on ollut yleinen keino sopeuttaa henkilöstömäärä vähenevään työvoiman tarpeeseen. Ikääntyneiden irtisanomisen työttömyysputkeen on todettu lisäävän työntekijöiden halukkuutta varhaiseen eläkkeelle jäämiseen. Tutkimusten mukaan työpaikoilla, joissa on käytetty työttömyysputkea, esiintyy yleisemmin halukkuutta jäädä varhain eläkkeelle (Forma ym. 2005). Yleensäkin epävarmuuden kokemisen on havaittu vaikuttavan eläkesuunnitelmiin. Jos työpaikalla oli koettu lomautuksen, irtisanomisen tai työttömyyden uhkaa (vähintään kahta edellä mainituista), halukkuutta työssä jatkamiseen vanhuuseläkeikään asti tai pitempään oli vähemmän (Tuominen ym. 2010a).

Monilla työhön ja työelämään liittyvillä tekijöillä on merkitystä eläkkeelle siirtymistä ja työssä jatkamista koskeville päätöksille. Työn merkitys yksilöille, työjärjestelyiden joustavuus sekä työn johtamiseen ja organisaatioon liittyvät tekijät ovat tärkeitä ikääntyneiden työssä jatkamista koskeissa suunnitelmissa (Shacklock ja Brunetto, 2011; Siegrist ym. 2007; Snalzenberger ym. 2008). Työhön liittyvillä eri tekijöillä on eläkesuunnitelmiin sekä työntö- että vetovaikutuksia. Työn henkisen raskauden ja työhön liittyvän kiireen on havaittu aikaistavan eläkesuunnitelmia, kun taas työpaikan hyvän ilmapiirin, ikäryhmien välisen tasa-arvon, hyvän esimiestyön ja johtamisen, työnantajan ikääntyviä työntekijöitä tukevan toiminnan ja työtyytyväisyyden on todettu lisäävän halukkuutta jatkaa työssä pitempään. (von Bonsdorff 2009; Forma 2004a; Forma 2004b.)

Työn kokeminen henkisesti raskaaksi on osoittautunut eri tutkimuksissa eläkesuunnitelmia aikaistavaksi tekijäksi. Sen sijaan työn fyysisen raskauden merkityksestä eläkesuunnitelmille on saatu hieman toisistaan poikkeavia tuloksia. Työn kokemisen tärkeäksi elämänaalueeksi, työkeskeisyyden, on todettu lisäävän halukkuutta työssä jatkamiseen. Välineellisen asenteen työhön on havaittu liittyvän suunnitelmiin siirtyä varhain eläkkeelle. Työpaikan koon on todettu vaikuttavan niin, että suuremmissa yrityksissä työssä jatkamiseen suhtaudutaan varauksellisemmin kuin pienemmissä työpaikoissa. (von Bonsdorff 2009; Forma 2004a; Forma 2004b; Tuominen ym. 2012.)

Työnantajan asenteet työssä jatkamiseen, työkiireet ja henkinen paine sekä yleinen tyytyväisyys työhön selittävät ikääntyvien eläkkeellesiirtymisen vs. työs-

sä jatkamisen halukkuutta. Kiireinen työtahti esimerkiksi säästötavoitteiden tai tehostuneen tulosseurannan vuoksi vähentävät aikeita jatkaa työelämässä. Tässä olennaiseksi kysymykseksi muodostuu työn hallinta. Työntekijät, jotka pystyvät vaikuttamaan työhönsä, suunnittelevat työssä jatkamista useammin kuin ne, joilla ei ole vaikutusmahdollisuuksia työhönsä. (Forma ym. 2005; Forma ja Väänänen 2004; von Bonsdorff 2009; Tuominen ym. 2010b; Träskelin 2010.)

Työn suurten vaatimusten ja pienen hallinnan on havaittu vähentävän aiko- muksia jatkaa työssä (Forma 2004a). Salokangas ym. (2005) kuvailevat työtilan- teen hallinnan syntyvän työn vaatimusten ja työntekijän voimavarojen vastaavuus- desta. Eläkeajatuksiin vaikuttavat kielteinen asenne työhön sekä koettu normi siir- tyä eläkkeelle. Tämä normi liittyy työntekijän käsitykseen omasta oikeudestaan siirtä eläkkeelle (emt.).

Työssä jatkamisen päätökseen vaikuttaa se, tuetaanko työpaikalla ikääntynei- den työssä jatkamista. Työnantajatu en merkitys työssä jatkamisen suunnitelmille on todettu monessa tutkimuksessa (mm. Forma ym. 2004; von Bonsdorff 2009; Tuominen ym. 2010a). Palkansaajien kokemukset tu en saamisesta vaihtelevat muun muassa työpaikan koon ja taloudellisen tilanteen mukaan. Myönteiset arvi- ot yleistyvät toimipaikan henkilömäärän kasvaessa. Myönteiset arviot sen sijaan vähenevät työpaikan taloudellisen tilanteen heikentyessä. Myönteisiin edistämis- arvioihin vaikutti voimakkaasti myös se, miten hyvin esimies noudatti työssään esimiestyön hyviä toimintatapoja. (Väänänen-Tomppo 2010.)

Valtaosa palkansaajista on kuitenkin sitä mieltä, ettei työnantaja erityisemmin tai ei lainkaan tue jatkamista. Vain harva 45 vuotta täyttänyt palkansaaja arvioi, että työnantaja tukee ikääntyvien työntekijöiden työssä pysymistä voimakkaasti. Noin kolmasosan mielestä työnantaja tukee työssä jatkamista edes jossain mää- rin. Tämä osuus on vuodesta 2003 hieman kasvanut. (Väänänen-Tomppo 2010.)

Työnantajien näkemykset työssä jatkamisen tukemisesta poikkeavat palkan- saajien näkemyksistä. Toimipaikoista noin kaksi kolmasosaa oli vuoden 2004 työnantajatutkimuksessa sitä mieltä, että työssä jatkamista tuetaan vähintään jos- sain määrin. Alle viidesosa työnantajista katsoi työssä jatkamista tuettavan voi- makkaasti. Vain kolmasosan mielestä tukea ei erityisemmin anneta tai ei anneta lainkaan. (Tuominen ym. 2004.)

Kuntatyö 2010 tutkimuksen mukaan työnantajien sitoutuminen työhyvinvoin- nin edistämiseen on pysynyt kunta-alalla varsin vakaana 2003–2009. Henkilöstö- asioista vastaavien arvioihin perustuen työhyvinvoinnin edistämistoimenpiteiden muutosten havaittiin olevan varsin maltillisia. Millään työhyvinvoinnin edistämi-

seen tai työssä jatkamisen tukemiseen tähtäävän toiminnan kohdalla ei havaittu tapahtuneen vähenemistä tarkastellulla ajanjaksolla (Forma 2010).

Kuntatyö 2010 -tutkimuksessa on selvitetty myös kuntien varautumista lähivuosien merkittävään eläkepoistumaan (Halmeenmäki 2010). Tulosten mukaan vain runsas kolmasosa kunnista ja noin puolet muista kuntaorganisaatioista on varautunut eläkepoistumaan. Poistumaan varaudutaan yleisimmin kotimaisilla rekrytoinneilla, sisäisillä tehtäväjärjestelyillä ja kuntien välisellä yhteistyöllä. Myös panostaminen työhyvinvointiin ja tuottavuuden parantamiseen nähdään tärkeänä varautumisena erityisesti suurissa kunnissa. Toimintojen ulkoistaminen on suurten ja keskisuurten kuntien keinovalikoimassa yleinen. Eläkeläisten palkkaamista harkitsee vain noin reilut kolmannes suurista ja keskisuurista kunnista, pienistä kunnista vain joka kymmenes. Rekrytointia ulkomailta suunnittelevat vain harvat kunnat (emt.).





## 2 Työnantajat, joustava vanhuuseläkeikä ja työurien piteneminen

Joustavaa eläkeikää tutkittiin edellisen kerran sekä työnantajia että työntekijöitä koskevin haastattelu- ja kyselytutkimuksina vuosina 2003 ja 2004. Tämän tutkimuksen keskeisenä tavoitteena on saada vertailutietoa siitä, miten näkemykset joustavasta eläkeikäjärjestelmästä ovat muuttuneet saatujen kokemusten perusteella. Joustavan vanhuuseläkeikäjärjestelmän toimivuutta ja sen vaikutuksia työhöön tarkastellaan siten toimipaikkatasolla sekä työnantajia että vanhuuseläkkeelle siirtyneitä palkansaajia koskevien tutkimusten avulla.

Työnantajatutkimus toteutettiin samalla tavalla kuin vuoden 2004 tutkimus. Tutkimus tehtiin haastattelututkimuksena vuosineljänneksittäin tehtävän Tilastokeskuksen Avoimet työpaikat ja rekrytointi toimipaikoissa -tutkimuksen yhteydessä. Eläkekysymykset laadittiin Eläketurvakeskuksessa, ja Tilastokeskus keräsi tutkimusaineiston 8.12.2010 ja 3.2.2011 välisenä aikana. Aineiston keruu painotui vuoden 2011 alkuun. Aineisto kerättiin haastatteleamalla henkilöstö- ja rekrytointiasioista vastaavia henkilöitä toimipaikoilla, joissa oli vähintään yksi palkattu työntekijä. Vastanneiden osuus on korkea, 81 prosenttia toimipaikoista. Toimipaikkoja on työnantajatutkimuksessa kaikkiaan 1 894. (Liite 1.)

Yksityisaloilla ja pienissä alle 10 henkilön toimipaikoissa tutkimukseen vastasi useimmiten omistajayrittäjä. Suurissa, vähintään 100 henkilön toimipaikoissa yleensä henkilöstöpäällikkö vastasi haastatteluun. Julkisella sektorilla vastaaja oli usein viraston johtoon kuuluva henkilö.

## 2.1 Työurien piteneminen

*Eila Tuominen*

Työnantajien näkemyksiä työurien pidentämisestä selvitettiin kahdella kysymyksellä. Ensiksi kysyttiin, miten tärkeänä pitää työurien pidentämisen tavoitetta ja toiseksi, miten todennäköisenä pitää työurien pitenemistä omalla työpaikalla. Seuraavassa analysoidaan toimipaikkoja työurien pidentämisestä koskevien näkemysten perusteella ja arvioidaan, kuinka paljon palkansaajia työskentelee työurien pidentämiseen myönteisesti suhtautuvissa toimipaikoissa.

### 2.1.1 Työurien pidentämisen tärkeys

Voimakkaita kannanottoja työurien pidentämisen tärkeyden puolesta tai vastaan on vältetty. Yleisimmin työurien pidentämistä pidetään melko tärkeänä tavoitteena. Tätä mieltä on 38 prosenttia toimipaikoista. Erittäin tärkeänä tavoitetta pitää 14 prosenttia toimipaikoista. Toiseksi eniten, 32 prosenttia, on niitä toimipaikkoja, joissa työurien pidentämistä ei pidetä erityisen tärkeänä tavoitteena. Työurien pidentämistä ei pidetä lainkaan tärkeänä 14 prosentissa toimipaikoista.

Toimipaikan koko vaikuttaa näkemyksiin johdonmukaisesti niin, että mitä suuremmasta toimipaikasta on kysymys, sitä tärkeämpänä tavoitetta pidetään (kuvio 2.1.1). Alle 10 henkilön työpaikoissa vain noin puolet työnantajista pitää tavoitetta erittäin tai melko tärkeänä, kun vähintään 100 henkilön toimipaikoista tärkeänä tavoitetta pitäviä on lähes 80 prosenttia.

Sektoreittain tarkasteltuna toimipaikkojen näkemykset työurien pidentämisen tavoitteesta eivät eroa toisistaan (liitetaulukko 2.1.1). Vaikka työurien pidentäminen näyttäisi saavan hieman vähemmän kannatusta valtion toimipaikoissa, sektoreiden väliset erot eivät ole tilastollisesti merkitseviä.

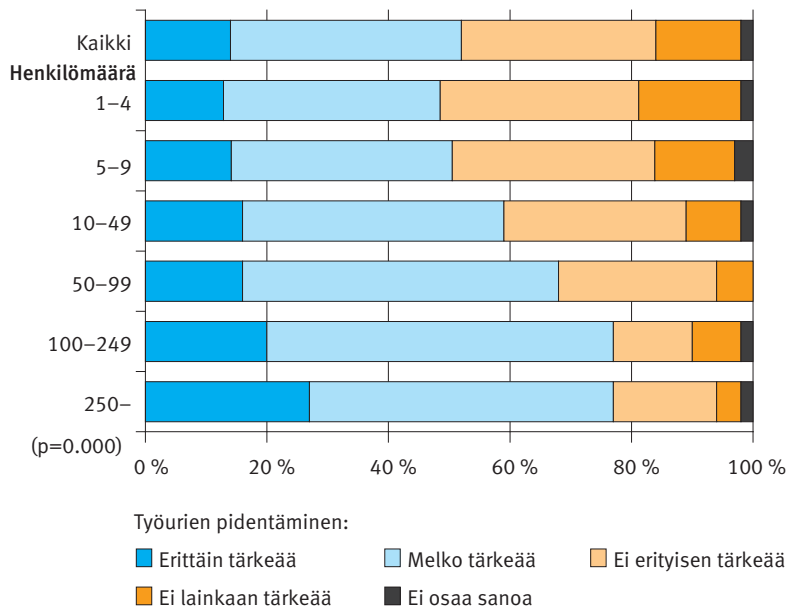
Toimialoittain tarkasteltuna toimialoja, joissa yli 60 prosenttia työnantajista pitää tavoitetta joko erittäin tai melko tärkeänä, ovat julkisen hallinnon, maanpuolustuksen ja sosiaalivakuutuksen alat, koulutus, teollisuus ja kaivostoiminta sekä maa-, metsä- ja kalatalouden toimialat (liitetaulukko 2.1.1). Keskimääräistä vähemmän työurien pidentämistä tärkeänä pitäviä on aloilla, joilla työtä pidetään fyysisesti raskaana tai vaativana (liikenne, kuljetus, rakennustoiminta, muut yhteiskunnalliset ja henkilökohtaiset palvelut). Varmoja päätelmiä erojen perusteella ei voida kuitenkaan tehdä, sillä erot eivät ole tilastollisesti merkitseviä.

Työnantajien näkemykset työurien pidentämisen tarpeellisuudesta eivät vaihtele juurikaan henkilöstön ikä- ja koulutusrakenteen mukaan (liitetaulukko 2.1.2).

Ainoastaan nuorten, alle 35-vuotiaiden osuudella on vaikutusta niin, että hieman myönteisemmin työurien pidentämiseen suhtaudutaan toimipaikoissa, joissa tämänikäisten osuus on melko pieni (10–24 %). Työvoiman tarve ja toimipaikan taloudellinen tilanne eivät liity näkemyksiin työurien pidentämisen tarpeellisuudesta (liitetaulukko 2.1.2).

### Kuvio 2.1.1.

*Toimipaikkojen näkemykset työurien pidentämisen tärkeydestä toimipaikan henkilöstön määrän mukaan, %.*



### 2.1.2 Työurien piteneminen omalla toimipaikalla

Työnantajilta kysyttiin myös, miten todennäköisenä pitää työurien pitenemistä omalla toimipaikalla (taulukko 2.1.1). Yleisin vastaus oli, ettei työurien pidentyminen omalla toimipaikalla ole erityisen todennäköistä. Työnantajista 41 prosenttia arvioi näin. 24 prosenttia toimipaikoista ei pidä työurien pitenemistä lainkaan todennäköisenä. Melko todennäköisenä työurien pitenemistä omalla toimipaikalla pitää 28 prosenttia työnantajista ja neljä prosenttia erittäin todennäköisenä.

Työurien arvioidaan siten pitenevän joka kolmannessa toimipaikassa. Kahdessa kolmasosassa toimipaikoista työurien pitenemiseen ei uskota. Toimipaikkojen arviot työurien pitenemisestä eivät tue sitä näkemystä, että työurien pidentämisen tavoitteessa edistytään nopeasti.

**Taulukko 2.1.1.**

*Toimipaikkojen näkemykset siitä, kuinka todennäköistä työurien piteneminen on omalla työpaikalla työnantajasektorin, toimipaikan koon ja toimialan mukaan, %.*

	Erittäin todennäköistä	Melko todennäköistä	Ei erityisen todennäköistä	Ei lainkaan todennäköistä	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
	%	%	%	%	%	%	
<b>Työnantajasektori</b>							
Yksityinen	5	28	38	26	2	100	1 145
Kunta	1	27	48	21	3	100	501
Valtio	3	26	52	16	3	100	139
Järjestöt ym.	5	33	45	12	5	100	103
Kaikki	4	28	41	24	3	100	1 888
(p=0.001)							
<b>Henkilömäärä</b>							
1–4	6	25	40	26	3	100	328
5–9	3	29	38	26	4	100	355
10–49	3	31	45	20	1	100	814
50–99	4	33	50	12	1	100	147
100–249	5	43	38	12	2	100	162
250–	11	43	25	7	14	100	82
Kaikki	4	28	41	24	3	100	1 888
(p=0.000)							
<b>Toimiala</b>							
Maa- ja metsätal., kalatal.	2	34	44	16	4	100	40
Teollisuus, kaivostoim.	8	28	34	27	3	100	280
Rakennustoiminta	4	17	46	32	1	100	154
Tukku- ja vähittäiskauppa	3	32	38	25	2	100	258
Majoitus-, ja ravitsemist.	0	31	42	26	1	100	77
Liikenne, kuljetus ym.	2	16	48	33	1	100	121
Rahoitus- ja vakuutustoim.	0	27	58	14	1	100	45
Kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalvelut	10	33	28	26	3	100	248
Julkinen hallinto, maanpuolustus, sosiaalivakuutus	4	29	38	21	8	100	116
Koulutus	5	40	36	17	2	100	116
Terveystieteiden, sosiaalipalvelut	4	27	46	22	1	100	310
Muut yhteiskunn. ja henkilökohtaiset palvelut	1	23	58	11	7	100	123
Kaikki	4	28	41	24	3	100	1 888
(p=0.000)							

Työnantajien näkemykset työurien pitenemisen todennäköisyydestä omalla työpaikalla eroavat toisistaan eri tekijöiden suhteen selkeämmin kuin näkemykset työurien pidentämisen yleisestä tavoitteesta. Työnantajasektoreiden välillä on

eroja niin, että tavoitteen toteutuminen omalla työpaikalla nähdään mahdolliseksi hieman yleisemmin yksityisaloilla ja järjestöissä kuin julkisella sektorilla. Vaikka erot eivät ole suuria, ne ovat tilastollisesti merkitseviä. (Taulukko 2.1.1.)

Työnantajien näkemykset vaihtelevat selvästi toimipaikan koon mukaan (taulukko 2.1.1). Joka toisessa yli sadan henkilön toimipaikassa työurien pitene mistä pidetään todennäköisenä. Alle 50 henkilön toimipaikoista vain noin joka kolmannessa työurien arvioidaan pitenevän omalla toimipaikalla. Erot ovat erittäin merkitseviä.

Näkemykset vaihtelevat merkittävästi myös toimialoittain (taulukko 2.1.1). Koulutusaloilla lähes puolet toimipaikoista arvioi työurien pitenevän. Myös kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalvelujen aloilla työurien pitene mistä todennäköisenä pitäviä toimipaikkoja on selvästi keskimääräistä enemmän. Muita aloja selvästi heikommiksi työurien pitene minen arvioidaan liikenteen ja kuljetuksen aloilla, rakennustoiminnassa sekä muiden yhteiskunnallisten ja henkilökohtaisten palveluiden aloilla. Näillä aloilla vain noin neljäs–viidesosa toimipaikoista (18–24 %) arvioi työurien pitenevän.

Näkemykset työurien pitene misestä vaihtelevat jonkin verran myös henkilöstön ikärakenteen mukaan (liitetaulukko 2.1.3). Työpaikoissa, joissa alle 35-vuotiaiden osuus on suuri, työurien pitene miseen uskotaan vähiten. Ero on tilastollisesti vähän merkitsevä. Muutoin henkilöstön ikä- ja koulutus rakenne eivät liity työnantajien näkemyksiin työurien pitene misestä omalla työpaikalla. Myöskään työvoiman tarve ja toimipaikan taloudellinen tilanne eivät vaikuta työnantajien arviointiin työurien pitene misestä omalla toimipaikalla (liitetaulukko 2.1.3).

### **2.1.3 Korotetun karttumisprosentin merkitys työurien pitene miselle**

Joustavaan vanhuuseläkeikäjärjestelmään liittyy taloudellinen kannustin jatkaa työssä 63 vuoden iän täyttämisen jälkeen. Eläkettä karttuu 4,5 prosentilla vuosiansioista. Tutkimuksessa kysyttiin seuraavan väittämän muodossa työnantajien näkemystä korotetun karttumisprosentin merkityksestä työurien pitene miselle omalla työpaikalla: "työssä jatkaminen lisääntyy toimipaikallamme 4,5 prosentin eläkekarttuman ansiosta". Väittämän kanssa täysin tai melko samaa mieltä oli runsas kolmasosa vastaajista.

Työnantajien näkemykset kannustinkarttuman merkityksestä työurien pitene miselle ovat samansuuntaiset 45–64-vuotiaan palkansaaajaväestön näkemysten kanssa. Myös palkansaaajista kolmasosa oli sitä mieltä, että kannustinkarttuma lisää kiinnostusta työssä jatkamiseen. Useimmat heistä myös uskoivat voivansa jatkaa työssä 63 vuotta täytettyään (Tuominen ym. 2010a).

**Taulukko 2.1.2.**

*Toimipaikkojen näkemykset korotetun eläkekattuman merkityksestä omalla työpaikalla. Työnantajatutkimukset 2004 ja 2011.*

Työssä jatkaminen lisääntyy toimipaikallamme 4,5 prosentin eläkekattuman ansiosta:	Työnantajatutkimus 2004	Työnantajatutkimus 2011
	%	%
Täysin samaa mieltä	5	10
Melko samaa mieltä	28	25
Melko eri mieltä	35	33
Täysin eri mieltä	25	23
Ei osaa sanoa	7	9
Yhteensä	100	100
Lkm	1 930	1 891

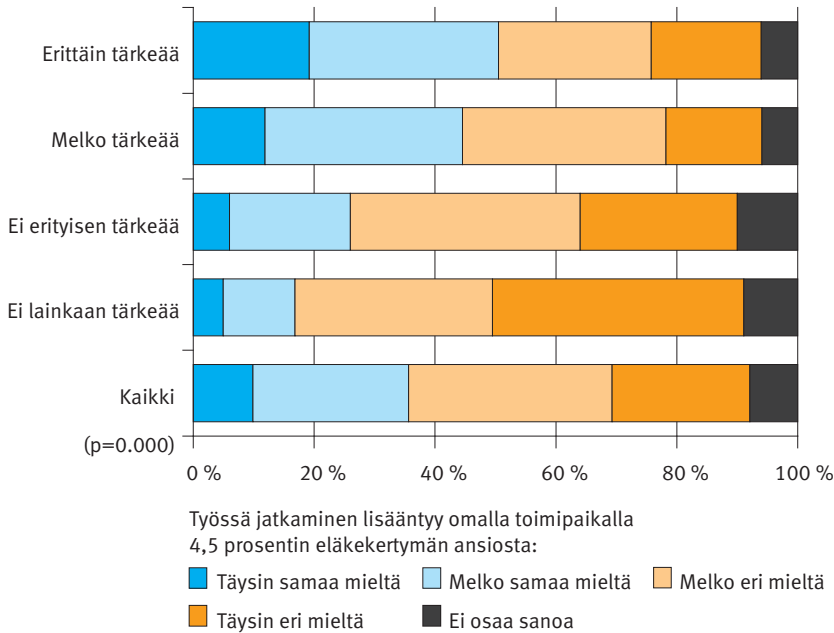
Taulukosta 2.1.2 nähdään, että myönteiset näkemykset taloudellisen kannustimen vaikutuksesta ovat lisääntyneet vain vähän vuodesta 2004. Molempina tutkimuskertoina yli puolet vastaajista ei uskonut kannustimen vetovoimaan.

Työnantajien korotettua kattumisprosenttia koskevat näkemykset eivät vaihtele työnantajasektorin, toimipaikan koon eivätkä toimialan mukaan (liitetaulukko 2.1.4). Sen sijaan työnantajien näkemykset työurien pidentämisen tärkeydestä liittyvät kannustinkattumaa koskeviin arvioihin (kuvio 2.1.2). Työnantajat, jotka pitävät työurien pidentämistä tärkeänä tavoitteena, uskovat muita yleisemmin 4,5 prosentin eläkekertymän pidentävän työuria omalla toimipaikalla. Tärkeänä tavoitetta pitävistä noin puolet uskoo korotetun kattumisprosentin vaikuttavan työssä jatkamiseen omalla toimipaikalla. Ero on merkittävä niihin työpaikkoihin nähden, joissa työurien pitenemistä ei koeta tärkeäksi asiaksi.

**Kuvio 2.1.2.**

*Toimipaikkojen näkemykset 4,5 prosentin eläkekertymän merkityksestä työssä jatkamiselle omalla toimipaikalla työurien pidentämisen tärkeyttä koskevan näkemyksen mukaan, %.*

Työurien pidentäminen on:



### 2.1.4 Työurien piteneminen työnantajien arvioimana

Kuviossa 2.1.3 tarkastellaan nelikentän avulla toimipaikkojen näkemyksiä työurien pidentämisen yleisestä tavoitteesta ja työurien pitenemisestä omalla työpaikalla. Vastausten mukaan toimipaikoilla arvioidaan yleisimmin niin, ettei työurien pidentäminen ole erityisen tärkeä tavoite eikä työurien piteneminen omalla toimipaikalla todennäköistä. Näihin toimipaikkoihin kuuluu 42 prosenttia Suomen kaikista toimipaikoista. Lähes puolet toimipaikoista on siis sellaisia, joissa työpaikan johto ei pidä tavoitetta tärkeänä eikä sen toteutumista omalla työpaikalla todennäköisenä.

Toimipaikkoja, joissa tavoitetta pidetään sekä tärkeänä että työurien pitenemistä omalla toimipaikalla todennäköisenä, on 29 prosenttia. Näissä toimipaikoissa uskotaan yleisesti myös korotetun karttumisprosentin lisäävän työssä jatkamista omalla toimipaikalla (62 % toimipaikoista).

Toimipaikoista 25 prosenttia pitää työurien pidentämistä tärkeänä tavoitteena, vaikkei työurien arvioida omalla toimipaikalla pitenevän. Lisäksi neljä prosenttia arvelee työurien pitenevän omalla toimipaikalla, vaikka tavoitetta sinänsä ei pidetä tärkeänä. Tähän kategoriaan kuuluvissa toimipaikoissa korkea-asteen tutkinnon suorittaneen henkilöstön osuus on suuri.

**Kuvio 2.1.3.**

*Toimipaikkojen näkemykset työurien pidentämisen tärkeydestä yleensä ja työurien pitenemisen todennäköisyydestä omalla työpaikalla.*

Kuinka tärkeää työurien pidentäminen on:	
Kuinka todennäköistä työurien piteneminen on omalla työpaikalla:	Erittäin tärkeää tai melko tärkeää
	Ei erityisen tärkeää tai ei lainkaan tärkeää
Erittäin tai melko todennäköistä	29 %
Ei erityisen tai ei lainkaan todennäköistä	42 %

Seuraavassa tutkitaan tarkemmin sitä, mitkä toimipaikkaan liittyvät tekijät ovat yhteydessä työurien pidentämisen tavoitteeseen sitoutuneisiin toimipaikkoihin toisin sanoen niihin, joissa tavoite koetaan tärkeäksi ja joissa myös työurien pitenemistä pidetään todennäköisenä. Vastaavasti kysytään, mitkä tekijät kuvaavat niitä toimipaikkoja, joissa työurien pitenemistä ei pidetä tarpeellisena eikä pitenemistä omalla työpaikalla todennäköisenä. Näitä toimipaikkoja on lähes puolet kaikista toimipaikoista. Muut kuvion 2.1.3 toimipaikat – kahdesta kategorias- ta yhteensä 29 prosenttia – sijoittuvat analyysissä näiden kahden ääripäitä edusta- van kategorian väliin.

Kuviosta 2.1.4 nähdään, että yksityisaloilla, järjestöissä ja vastaavissa toimi- paikoissa on hieman enemmän kuin julkisella sektorilla niitä toimipaikkoja, jois- sa tavoitetta pidetään tärkeänä ja sen toteutumiseen uskotaan. Tilastollisesti mer- kitsevästä eroista ei kuitenkaan ole kysymys, joten päätelmiä näiden erojen perus- tella ei voida tehdä.

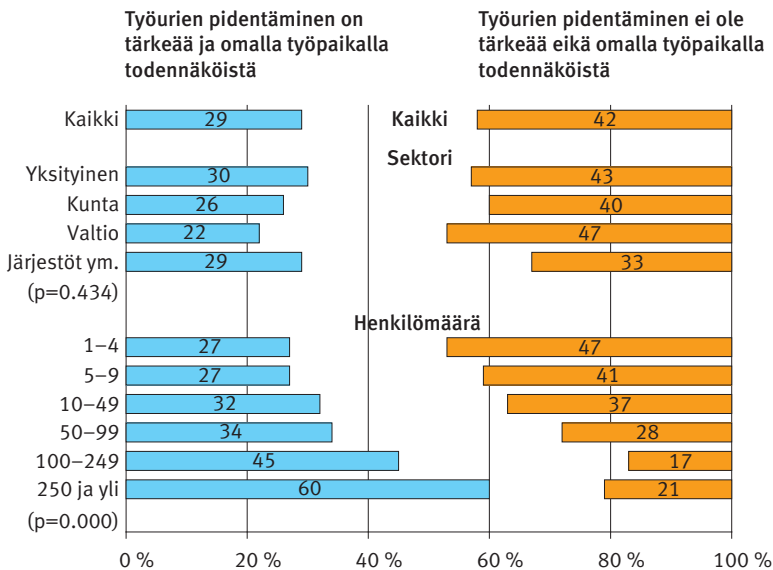
Sen sijaan toimipaikan koko vaikuttaa näkemyksiin merkittävästi niin, että mitä suuremmista toimipaikoista on kysymys, sitä yleisemmin uskotaan tavoitteen



seen ja sen toteutumiseen omalla työpaikalla. Vähintään 250 henkilön toimipaikoista tällaisia toimipaikkoja on 60 prosenttia. Pienimmistä toimipaikoista vain noin neljäsosa uskoo tavoitteeseen ja sen toteutumismahdollisuuksiin omalla toimipaikalla.

#### Kuvio 2.1.4.

*Toimipaikkojen näkemykset työurien pidentämisen tärkeydestä yleensä ja työurien pitenemisen todennäköisyydestä omalla työpaikalla sektoreittain ja henkilöstön määrän mukaan, %.*

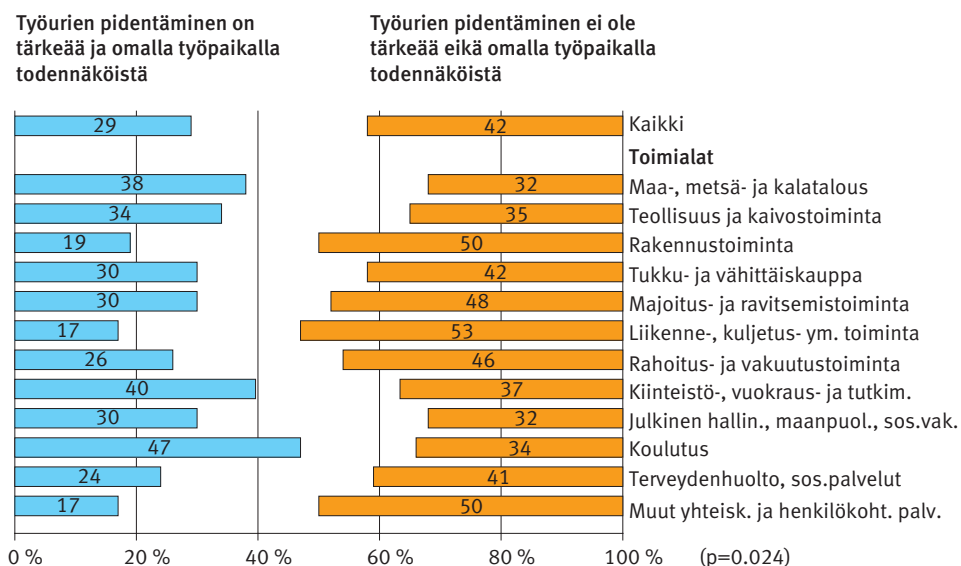


Toimialojen välillä on huomattavia eroja työurien pitenemistä koskevissa näkemyksissä (kuvio 2.1.5). Tavoitetta tärkeänä pitäviä ja sen toteutumiseen uskovia on eniten koulutuksen aloilla ja lähes yhtä paljon kiinteistö-, vuokraus- ja muuta liike-elämää palvelevissa toiminnoissa. Näillä aloilla työskentelee kaikkiaan noin 415 000 palkansaajaa (liite 1, taulukko 2). Kuvioista 2.1.5 nähdään, että myös maa-, metsä- ja kalatalouden toimialoilla työurien pitenemistä tärkeänä pitäviä ja tavoitteeseen uskovia toimipaikkoja on keskimääräistä enemmän, joskin työntekijöitä näillä aloilla on vähän, noin 34 000 henkilöä. Myös teollisuuden ja kaivos-toiminnan aloilla on hieman keskimääräistä enemmän näihin tavoitteisiin uskovia. Näillä aloilla työskentelee lähes 400 000 palkansaajaa.

Keskimääräistä vähemmän työurien pitenemiseen uskotaan liikenne- ja kuljetuspalvelujen aloilla, rakennusallalla ja muut yhteiskunnalliset ja henkilökohtaiset palvelut toimialalla. Näillä aloilla alle viidennes toimipaikoista pitää tavoitetta tärkeänä ja sen toteutumista omalla työpaikalla todennäköisenä. Palkansaajamäärältään mainitut toimialat ovat likimain yhtä suuria. Yhteensä näillä aloilla työskentelee noin 400 000 palkansaajaa.

#### Kuvio 2.1.5.

*Toimipaikkojen näkemykset työurien pidentämisen tärkeydestä ja tavoitteen toteutumisen todennäköisyydestä omalla työpaikalla toimialoittain, %.*



Kuvion 2.1.5 toimialoittaisten prosenttiosuuksien ja palkansaajamäärien (liite 1, taulukko 2) perusteella laskien päädytään arvioon, että 2,1 miljoonasta palkansaajasta noin 630 000 työskentelee toimipaikoissa, joissa työurien pidentämisen tavoite on tärkeä ja joissa uskotaan tavoitteen toteutuvan omalla toimipaikalla.

Suurempi osa palkansaajista työskentelee kuitenkin toimipaikoissa, joissa tavoitetta ei koeta tärkeäksi eikä sen toteutumista omalla työpaikalla pidetä todennäköisenä. Näissä toimipaikoissa työskentelee lähes 900 000 palkansaajaa. Loput, noin 570 000 palkansaajaa työskentelee toimipaikoissa, joissa työnantajien näkemykset näistä tavoitteista sijoittuvat näiden kahden ääripäätä edustavan kategorian väliin.

Liitetaulukossa 2.1.5 nähdään, että työnantajien työuria koskevat näkemykset eivät vaihtelee henkilöstön ikärakenteen, työvoiman tarpeen tai toimipaikan taloudellisen tilanteen mukaan. Ainoastaan henkilöstön koulutusrakenne vaikuttaa. Toimipaikoissa, joissa korkea-asteen tutkinnon suorittaneita on vähintään puolet henkilöstöstä, uskotaan tavoitteeseen ja sen toteutumiseen hieman yleisemmin.

## 2.2 Vanhuuseläkejärjestelmän ikärajat

Eila Tuominen

### 2.2.1 Näkemykset ikärajoista

#### 63 vuoden alaikäraja

Joustavan vanhuuseläkkeen 63 vuoden ikää pidetään työnantajien keskuudessa yleisesti sopivana ikärajana. Tätä mieltä on 70 prosenttia työnantajista vuoden 2011 tutkimuksessa. Liian korkeana ikärajaa pitää 21 prosenttia toimipaikoista. Kuusi prosenttia toimipaikoista pitää ikärajaa liian matalana.

Aikaisempaa suurempi osa työnantajista pitää vanhuuseläkkeen alaikäraja sopivana (taulukko 2.2.1). Vertailussa on huomattava, että vuoden 2004 tutkimuksessa työnantajilta tiedusteltiin kantaa 62 vuoden ikärajaan, eli varhennetun vanhuuseläkkeen ikärajaan.<sup>2</sup> Vuotta alemmaa ikäraja piti sopivana tuolloin hieman yli puolet työnantajista. Runsas kolmasosa piti 62 vuoden ikää liian korkeana.

#### Taulukko 2.2.1.

*Työnantajien näkemykset vanhuuseläkkeen alaikärajasta. Työnantajatutkimukset 2004 ja 2011.*

Onko vanhuuseläkkeen 63 vuoden alaikäraja *) toimipaikkanne näkökulmasta:	Työnantajatutkimus 2004 *)	Työnantajatutkimus 2011
	%	%
Liian matala	3	6
Sopiva	56	70
Liian korkea	37	21
Ei osaa sanoa	4	3
Yhteensä	100	100
Lkm	1 930	1 894

\*) Vuoden 2004 tutkimuksessa kysymys koski varhennetun vanhuuseläkkeen 62 vuoden ikäraja.

2 Vuoden 2004 tutkimuksessa kysyttiin työntajien mielipidettä 62 vuoden ikäraja, eli varhennetun vanhuuseläkkeen ikäraja. Tutkimus tehtiin ennen vuoden 2005 eläkeuudistuksen voimaantuloa. Tuolloin käsitys joustavan vanhuuseläkkeen ikärajoista (62–68 vai 63–68 vuoden ikäväli) oli vakiintumaton. Joustavan vanhuuseläkkeen alaikärajaksi on sittemmin vakiintunut 63 vuoden ikä.

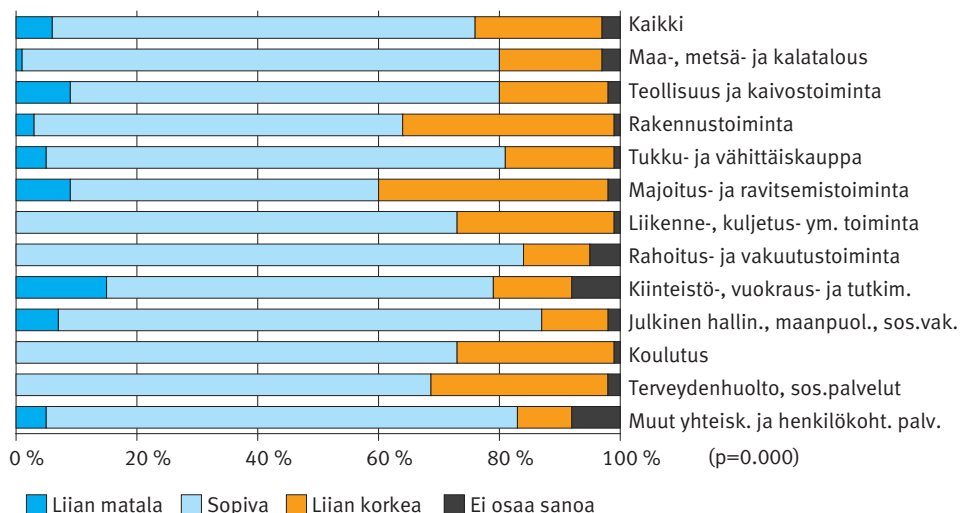
Toimipaikkojen näkemykset 63 vuoden alaikärajasta eroavat niin työnantajasektorin, henkilöstömäärän kuin toimialankin suhteen (liitetaulukko 2.2.1). Julkisella sektorilla ja erityisesti valtiolla ollaan nykyiseen alaikärajaan tyytyväisempiä kuin yksityisaloilla, joskin sektoreiden väliset erot ovat tilastollisesti vain vähän merkitseviä. Toimipaikan henkilöstömäärän mukaan nykyistä ikärajaa sopivana pitäviä on enemmän suurissa toimipaikoissa. Kaikkein suurimmista vähintään 250 henkilön toimipaikoista yli 80 prosenttia pitää ikärajaa sopivana. Liian korkeana ikärajaa pidetään yleisimmin 5–49 henkilön toimipaikoissa.

Työnantajien näkemykset nykyisestä alaikärajasta vaihtelevat merkittävästi toimialoittain (kuvio 2.2.1). Tyytyväisimpiä nykyiseen alaikärajaan ollaan rahoitus- ja vakuutustoiminnan aloilla. Lähes yhtä myönteinen näkemys 63 vuoden ikärajasta on julkisen hallinnon, maanpuolustuksen ja sosiaalivakuutuksen aloilla. Myös maa-, metsä- ja kalatalouden aloilla, muissa yhteiskunnallisissa ja henkilökohtaisissa palveluissa sekä tukku- ja vähittäiskaupan alalla nykyinen alaikäraja koetaan muita aloja yleisemmin sopivaksi. Liian matalana ikärajaa pidetään muita aloja yleisemmin kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalvelujen aloilla.

Nykyistä ikärajaa pidetään liian korkeana erityisesti majoitus- ja ravitsemistoiminnan ja rakennustoiminnan aloilla (kuvio 2.2.1). Myös terveydenhuollossa ja sosiaalipalveluissa, koulutuksessa ja liikenteen ja kuljetuksen aloilla ikäraja koetaan muita aloja yleisemmin liian korkeaksi.

### Kuvio 2.2.1.

*Toimipaikkojen näkemykset vanhuuseläkkeen 63 vuoden alaikärajasta toimialan mukaan, %.*



Käsitykset vanhuuseläkkeen alaikärajasta vaihtelevat myös henkilöstön ikärakenteen mukaan (liitetaulukko 2.2.2). Nykyistä ikärajaa pidetään yleisemmin sopivana toimipaikoissa, joissa 55 vuotta täyttäneitä on henkilöstöstä vähintään puolet, ja joissa nuoria, alle 35-vuotiaita on alle neljäsosa henkilöstöstä. Myös henkilöstön koulutusrakenne vaikuttaa. Toimipaikoissa, joissa korkea-asteen suorittaneita on hyvin vähän, ikärajaa liian korkeana pitäviä on huomattavan paljon. Jos taas korkea-asteen suorittaneita on henkilöstöstä melko suuri osa (25–49 %), nykyinen ikäraja koetaan yleisemmin sopivaksi (liitetaulukko 2.2.2).

Työvoiman tarve liittyy työnantajien näkemyksiin nykyisestä alaikärajasta (liitetaulukko 2.2.2). Toimipaikoissa, joissa on tarvetta vähentää henkilöstöä, nykyistä ikärajaa pidetään hieman yleisemmin liian korkeana. Vastaavasti niissä toimipaikoissa, joissa on näköpiirissä henkilöstön lisääminen lähimmän vuoden aikana, nykyinen ikäraja koetaan yleisemmin liian matalaksi. Työnantajien näkemykset vanhuuseläkkeen alaikärajasta eivät sen sijaan liity toimipaikan taloudelliseen tilanteeseen.

### 68 vuoden yläikäraja

Työnantajien näkemykset vanhuuseläkkeen yläikärajasta eivät ole juuri muuttuneet vuodesta 2004 (taulukko 2.2.2). Suurin osa työnantajista pitää edelleen yläikärajaa liian korkeana, joskin näin vastanneiden osuus on hieman supistunut. Sopivana ikärajaa pitäviä toimipaikkoja on vähän aikaisempaa enemmän. Tämä osuus on kasvanut 25 prosentista 29 prosenttiin toimipaikoista. Liian matalana ikärajaa pitäviä on työnantajien keskuudessa vähän.

#### Taulukko 2.2.2.

*Työnantajien näkemykset vanhuuseläkkeen 68 vuoden yläikärajasta. Työnantajatutkimukset 2004 ja 2011.*

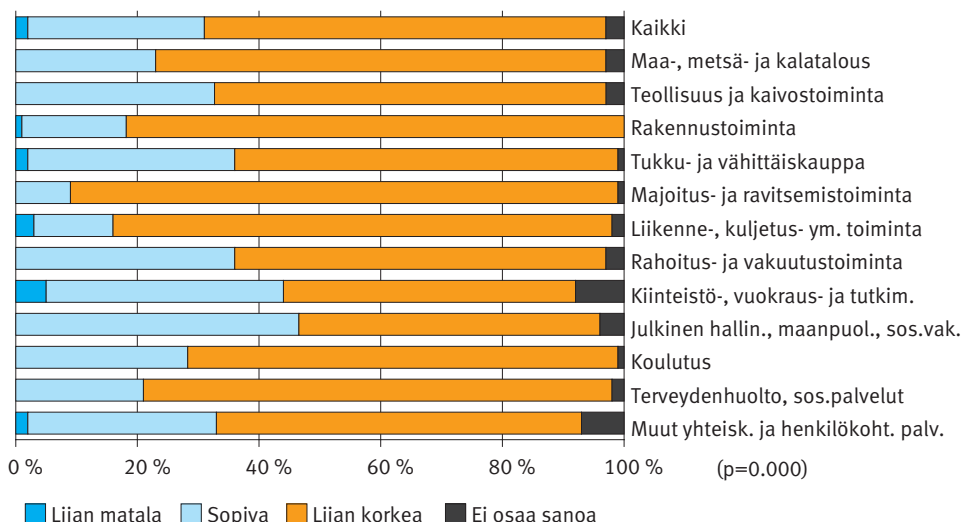
Onko vanhuuseläkkeen 68 vuoden alaikäraja toimipaikkanne näkökulmasta:	Työnantajatutkimus 2004	Työnantajatutkimus 2011
	%	%
Liian matala	1	2
Sopiva	25	29
Liian korkea	73	66
Ei osaa sanoa	1	3
Yhteensä	100	100
Lkm	1 930	1 894

Toimipaikkojen näkemykset ikärajasta eivät eroa merkitsevästi toisistaan työnantajasektoreittain (liitetaulukko 2.2.3). Sen sijaan toimipaikan koko vaikuttaa niin, että kaikkein suuremmissa toimipaikoissa ikäraja koetaan yleisemmin sopivaksi. Muita yleisemmin ikärajaa pidetään liian korkeana 10–49 henkilön toimipaikoissa.

Toimialojen väliset erot yläikärajaa koskevissa näkemyksissä ovat erittäin merkitseviä (kuvio 2.2.2). Keskimääräistä myönteisemmin nykyiseen yläikärajaan suhtaudutaan julkisen hallinnon, maanpuolustuksen ja sosiaalivakuutuksen aloilla. Myös kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalveluissa sekä rahoituksen ja vakuutustoiminnan aloilla on keskimääräistä enemmän ymmärtämystä nykyiselle yläikärajalle. Liian korkeana 68 vuoden yläikärajaa pidetään erityisen yleisesti majoitus- ja ravitsemispalveluissa, mutta myös liikenteen ja kuljetuksen sekä rakennustoiminnan piirissä. Myös terveydenhuollon ja sosiaalipalvelujen aloilla ikärajaa liian korkeana pitäviä on keskimääräistä enemmän. Näillä aloilla noin 80–90 prosenttia toimipaikoista pitää yläikärajaa liian korkeana.

### Kuvio 2.2.2.

*Toimipaikkojen näkemykset vanhuuseläkkeen 68 vuoden yläikärajasta toimialan mukaan, %.*



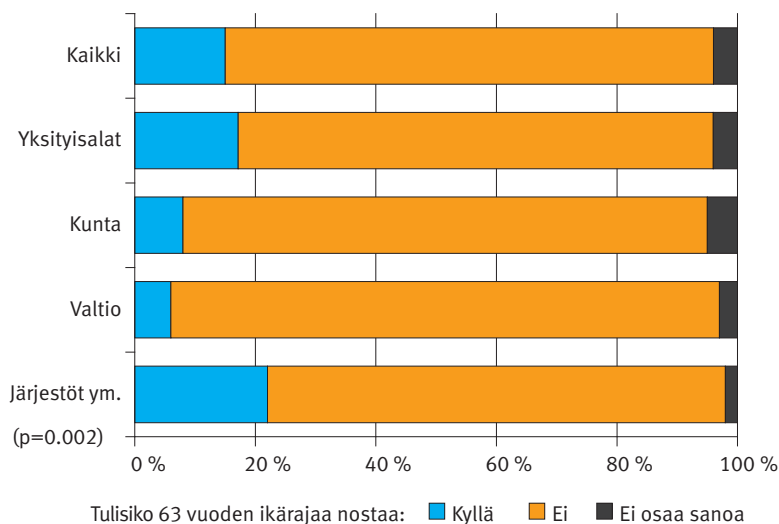
Henkilöstön ikärakenne ei vaikuta työnantajien näkemyksiin joustavan vanhuuseläkkeen yläikärajasta (liitetaulukko 2.2.4). Koulutusrakenne vaikuttaa niin, että korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden osuuden ollessa suuri (50–100 %) nykyiseen ikärajaan suhtaudutaan hieman myönteisemmin. Jos taas korkea-asteen koulutuksen saaneita on toimipaikassa vähän tai ei lainkaan, 68 vuoden ikärajaa liian korkeana pitäviä toimipaikkoja on erityisen paljon. Työvoiman tarve ei ole yhteydessä yläikärajaa koskeviin näkemyksiin. Myöskään toimipaikan tulevaisuuden näkymillä ei ole havaittavissa selkeää yhteyttä työnantajanäkemyksiin vanhuuseläkkeen yläikärajasta.

### 2.2.2 Näkemykset vanhuuseläkkeen ala- ja yläikärajojen nostamisesta

Tutkimuksessa kysyttiin työnantajien näkemyksiä joustavan vanhuuseläkeiän ikärajojen nostamisesta. Kysymykseen tulisiko teidän mielestänne joustavan eläkeiän 63 vuoden alaikärajaa nostaa, neljä toimipaikkaa viidestä vastasi kieltävästi (kuvio 2.2.3). Ikärajan nostamista kannatti vain 15 prosenttia toimipaikoista. Työnantajista neljä prosenttia ei osannut vastata ikärajan nostamista koskevaan kysymykseen. Työnantajasektoreiden välillä on eroja niin, että julkisen sektorin toimipaikoissa ikärajan nostoa vastustetaan jonkin verran yleisemmin kuin yksityisalojen tai järjestöjen toimipaikoissa (kuvio 2.2.3). Erot ovat tilastollisesti merkitseviä.

#### Kuvio 2.2.3.

*Toimipaikkojen näkemykset vanhuuseläkkeen 63 vuoden alaikärajan nostamisesta työnantajasektorin mukaan.*





Toimipaikan suuruus ei vaikuta ikärajan nostamista koskeviin näkemyksiin (liitetaulukko 2.2.5). Enempää pienissä kuin suurissakaan toimipaikoissa ei kannateta vanhuuseläkkeen alaikärajan nostamista. Myöskään toimialoittain näkemykset eivät eroa merkittävästi. Vaikka toimialojen välillä on jonkin verran eroja, erot eivät ole tilastollisesti merkitseviä.

Henkilöstön ikärakenne ja toimipaikan taloudelliset näkymät eivät liittyneet työnantajien näkemyksiin vanhuuseläkkeen alaikärajan nostamisesta (liitetaulukko 2.2.6). Henkilöstön koulutustasolla on vaikutusta. Ikärajan nostamista vastustetaan hieman yleisemmin niissä toimipaikoissa, joissa korkea-asteen suorittaneita on henkilöstöstä melko suuri osa (25–49 %). Ikärajan nostaminen sen sijaan sai enemmän kannatusta niissä toimipaikoissa, joissa on tarvetta lisätä henkilöstöä lähimmän vuoden aikana. Näistä toimipaikoista joka neljäs kannatti ikärajan nostamista.

### *Perustelut 63 vuoden alaikärajan nostamiselle*

Vanhuuseläkkeen alaikärajan nostamista kannattaneilta työnantajilta (15 % toimipaikoista) kysyttiin perustelua ikärajan nostamiselle. Vastausvaihtoehdot olivat työvoiman riittävyys, osaamisen varmistaminen ja siirtäminen toimipaikalla, työurien pidentäminen ja julkisen talouden rahoitus. Myös muun syyn voi ilmoittaa. Vain kymmenen prosenttia ikärajan nostamista kannattaneista ilmoitti muun kuin edellä mainitun perustelun. Halutessaan voi valita useamman kuin yhden vaihtoehdon.

Mainintojen määrän mukaan tarkasteltuna yleisin perustelu on osaamisen varmistaminen ja siirtäminen toimipaikalla (taulukko 2.2.3). Lähes joka toinen ikärajan nostamista kannattanut toimipaikka perusteli kantaansa tällä argumentilla. Muiden vaihtoehtojen esiintyvyydessä ei ole suurta eroa. Runsas kolmasosa ikärajan nostamista kannattaneista perusteli nostoa työurien pidentämisellä, samoin runsas kolmasosa julkisen talouden rahoituksella ja noin kolmasosa työvoiman riittävyydellä.

Työnantajasektoreittain tarkasteltuna perusteluissa on selviä eroja (taulukko 2.2.3). Yksityisaloilla ja järjestöissä osaamisen varmistaminen ja siirtäminen on yleisin perustelu ikärajan nostamiselle. Julkisen sektorin työpaikoissa korostuu huoli julkisen talouden rahoituksesta ja siten myös työurien pidentäminen saa kannatusta. Yksityisaloilla näitä perusteluja esiintyy harvemmin.

**Taulukko 2.2.3.**

*Toimipaikkojen perustelut näkemykselle nostaa 63 vuoden alaikärajaa\*). Mainintojen osuus ikärajan nostamista kannattaneista toimipaikoista, %.*

	Työvoiman riittävyys	Osaamisen varmistaminen ja siirtäminen	Työurien pidentäminen	Julkisen talouden rahoitus	Muu syy
	%	%	%	%	%
<b>Työnantajasektori</b>					
Yksityinen	33	49	34	34	9
Kunta	21	38	49	49	16
Valtio	21	14	42	44	23
Järjestöt ym.	35	45	44	33	0
Kaikki	32	47	37	36	9
<b>Henkilömäärä</b>					
1–4	34	48	28	43	9
5–9	28	40	46	28	14
10–49	31	55	46	26	5
50–99	32	46	50	46	5
100–249	27	34	36	44	28
250–	51	9	36	45	13
Kaikki	32	47	37	36	9
Lkm *)	75	99	90	88	25

\*) Kysymys esitettiin toimipaikoille, jotka kannattivat ikärajan nostamista. Näitä toimipaikkoja oli 15 prosenttia kaikista toimipaikoista, lukumääräisesti 234 toimipaikkaa. Toimipaikka voi halutessaan valita useamman vaihtoehdon.

Perustelut ikärajan nostamiselle vaihtelevat myös toimipaikan koon mukaan (taulukko 2.2.3). Työvoiman riittävydestä kannetaan huolta erityisesti kaikkein suurimmissa toimipaikoissa. Osaamisen varmistaminen ja siirtäminen ja työurien pidentäminen ovat enemmän pienten ja keskisuurten toimipaikkojen perusteluja ikärajan nostamiselle. Julkisen talouden rahoituksesta kannetaan huolta yli 50 henkilön toimipaikoissa, mutta myös kaikkein pienimmissä toimipaikoissa.

Muuna perusteluna mainittiin usein se, että ihmiset ovat nykyisin terveempiä ja työkykyisempiä kuin aikaisemmin. Terveystilan arveltiin myös olevan tulevaisuudessa parempi, jos ennaltaehkäisevään toimintaan panostetaan tarpeeksi. Lähes puolet muun syyn ilmoittaneista mainitsi tämänkaltaisen syyn. Muutamas-

sa vastauksessa tuotiin esiin se, että ihmiset usein haluavat jatkaa työssä pidempään ja siihen tulisi kannustaa (eläkeikärajaa nostamalla). Jaksamisen ja motivaation kannalta 65 vuoden ikäraja nähtiin sopivaksi iäksi. Eräässä vastauksessa tuli esiin myös työn merkitys mielenterveydelle. Parissa vastauksessa kannettiin huolta "eläköitymisen hallinnasta" ja hyvinvointivalttiosta. Nämä liittyivät huoleen julkisen talouden kestävydestä.

### *68 vuoden yläikärajan nostamista vastustetaan vielä hieman enemmän*

Vanhuuseläkkeen 68 vuoden yläikärajan nostaminen sai vielä vähemmän kannatusta: 12 prosenttia toimipaikoista kannattaa nostamista ja 85 prosenttia on sitä mieltä, ettei ikärajaa tulisi nostaa (liitetaulukko 2.2.7). Sektoreiden näkemykset yläikärajan nostamisesta eivät eroa toisistaan. Merkitseviä eroja ei ole myöskään toimipaikan henkilöstömäärän eikä toimialan mukaan.

Henkilöstön ikärakenne ei liity työnantajien näkemyksiin vanhuuseläkkeen yläikärajan nostamisesta, mutta koulutusrakenne vaikuttaa näkemyksiin vähän (liitetaulukko 2.2.8). Kaikkein yleisimmin ikärajan nostamista vastustetaan toimipaikoissa, joissa henkilöstön koulutustaso on matala. Ikärajan nostamista vastustetaan hieman vähemmän niissä toimipaikoissa, joissa on suunnitelmissa lisätä henkilöstöä lähimmän vuoden aikana.

## 2.3 Työntekijöiden työssä jatkamismahdollisuudet ja työssä jatkamisen tukeminen

*Eila Tuominen*

### 2.3.1 Arviot työntekijöiden työssä jatkamismahdollisuuksista

Työntekijöiden työssä jatkamismahdollisuuksia selvitetään työnantajille esitetyn väittämän avulla: useimmissa tehtävissä toimipaikallamme voi hyvin jatkaa 65-vuotiaaksi. Vastausten perusteella arvioidaan nykyistä 63 vuoden alaikärajaa siltä kannalta, kuinka suurella osalla työntekijöitä työ voisi työnantajien mielestä jatkua kaksi vuotta pidempään.

Yli puolessa kaikista toimipaikoista useimmat työntekijät voivat jatkaa työssä 65 vuoden ikään asti. Täysin tai melko samaa mieltä väittämän kanssa on 58 prosenttia työnantajista ja 40 prosenttia työnantajista ei allekirjoita väittämää.

Vuoden 2004 tutkimustuloksiin verrattuna työnantajien näkemykset työntekijöiden jatkamismahdollisuuksista ovat muuttuneet hieman myönteisemmiksi (taulukko 2.3.1). Tuolloin joka toinen toimipaikka oli täysin tai melko samaa mieltä väittämän kanssa.

#### **Taulukko 2.3.1.**

*Toimipaikkojen näkemykset työssä jatkamismahdollisuuksista 65 vuoden ikään asti omalla työpaikalla. Työnantajatutkimukset 2004 ja 2011.*

Useimmissa tehtävissä toimipaikallamme voi hyvin jatkaa 65-vuotiaaksi:	Työnantajatutkimus 2004	Työnantajatutkimus 2011
	%	%
Täysin samaa mieltä	23	29
Melko samaa mieltä	27	29
Melko eri mieltä	24	22
Täysin eri mieltä	24	18
Ei osaa sanoa	2	2
Yhteensä	100	100
Lkm	1 930	1 891

Vaikka yli puolessa toimipaikoista työnantajat arvioivat useimpien työntekijöiden voivan jatkaa työssä 65 vuoden ikään asti, työnantajat eivät ole kovin halukkaita työllistämään tai pitämään työssä vanhuuseläkeikäisiä nykyistä yleisemmin (ku-

vio 2.6.2). Myöskään työntekijöiden keskuudessa ei ole suurta kiinnostusta työssä jatkamiseen 63 iän täyttämisen jälkeen. Kun 45–64-vuotailta palkansaaajilta kysyttiin eläkesuunnitelmia, hieman yli neljäsosa suunnitteli eläkkeelle jäämistä vanhuuseläkkeen alaikärajan jälkeen (Tuominen ym. 2010a).

Työnantajien näkemykset työssä jatkamismahdollisuuksista eroavat merkittävästi työnantajasektorin, henkilöstömäärän ja toimialan mukaan (liitetaulukko 2.3.1). Työssä jatkamismahdollisuudet 65 vuoden ikään asti arvioidaan kunta-alalla muita sektoreita heikommiksi. Sektoreiden väliset erot näkyvät myös toimialojen välisinä eroina niin, että terveydenhuollossa ja sosiaalipalveluissa jatkamismahdollisuudet on arvioitu keskimääräistä huonommiksi. Yksityissektorilla vain rakennusallalla jatkamismahdollisuudet on arvioitu vielä heikommiksi. Hyvinä jatkamismahdollisuuksia pidetään rahoitus- ja vakuutustoiminnassa, kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalveluissa sekä tukku- ja vähittäiskaupassa.

Toimipaikan koon mukaan jatkamismahdollisuudet on arvioitu keskimääräistä paremmiksi kaikkein pienimmissä ja suurimmissa toimipaikoissa. Huonoimmiksi ne on arvioitu 10–49 henkilön toimipaikoissa. (Liitetaulukko 2.3.1.)

Myös henkilöstön ikä- ja koulutusrakenne vaikuttavat työnantajien käsityksiin jatkamismahdollisuuksista (liitetaulukko 2.3.2). Jatkamismahdollisuudet on arvioitu keskimääräistä paremmiksi toimipaikoissa, joissa 55 vuotta täyttäneitä on vähintään neljäsosa työntekijöistä. Myös niissä toimipaikoissa, joissa korkea-asteen tutkinnon suorittaneita on vähintään puolet henkilöstöstä, jatkamismahdollisuudet on arvioitu keskimääräistä paremmiksi.

Työnantajien näkemykset työvoiman tarpeesta tai toimipaikan taloudellisesta tilanteesta eivät liity jatkamismahdollisuuksia koskeviin arvioihin (liitetaulukko 2.3.2).

### *Työssä jatkaminen 68 vuoden ikään asti*

Jatkamismahdollisuudet 68 vuoden ikään asti arvioidaan selvästi vähäisemmiksi. Työnantajista vain noin joka neljäs on täysin tai melko samaa mieltä väittämän "useimmissa tehtävissä toimipaikallamme voi hyvin jatkaa 68-vuotiaaksi" kanssa. Myös näin vastanneiden osuus on hieman kasvanut vuodesta 2004. Kuitenkin valtaosa työnantajista on yhä sitä mieltä, ettei useimpien työntekijöiden kohdalla työssä jatkaminen näin pitkään ole mahdollista.

Järjestöissä ja vastaavissa toimipaikoissa sekä yksityisaloilla jatkamismahdollisuudet arvioidaan paremmiksi kuin julkisella sektorilla. Etenkin kunnissa vain pieni osa toimipaikoista arvioi useimpien voivan jatkaa työssä 68 vuoden ikään asti (liitetaulukko 2.3.3). Näkemykset vaihtelevat myös toimipaikan koon mu-

kaan. Työssä jatkamismahdollisuuksia 68 vuoden ikään asti arvioidaan olevan hieman yleisemmin kaikkein suurimmissa työpaikoissa. Vähintään 250 henkilön työpaikoista runsas kolmasosa arvioi, että useimmat työntekijät voisivat jatkaa työssä vanhuuseläkkeen yläikärajaan saakka.

### **Taulukko 2.3.2.**

*Toimipaikkojen näkemykset työssä jatkamismahdollisuuksista 68 vuoden ikään asti omalla työpaikalla. Työnantajatutkimukset 2004 ja 2011.*

Useimmissa tehtävissä toimipaikallamme voi hyvin jatkaa 68-vuotiaaksi:	Työnantajatutkimus 2004	Työnantajatutkimus 2011
	%	%
Täysin samaa mieltä	8	10
Melko samaa mieltä	13	16
Melko eri mieltä	25	27
Täysin eri mieltä	52	45
Ei osaa sanoa	2	2
Yhteensä	100	100
Lkm	1 930	1 891

Toimialojen välillä on jatkamismahdollisuuksia koskevissa näkemyksissä merkitseviä eroja (liitetaulukko 2.3.3). Jatkamismahdollisuudet 68 vuoden ikään asti on arvioitu keskimääräistä paremmiksi kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalvelujen aloilla ja tukku- ja vähittäiskaupassa sekä muissa yhteiskunnallisissa ja henkilökohtaisissa palveluissa, eli samoilla aloilla, joilla jatkamismahdollisuudet 65 vuoden ikään asti arvioitiin paremmiksi. Keskimääräistä huonommiksi pitkän työuran mahdollisuudet on arvioitu majoitus- ja ravitsemistoiminnan, terveydenhuollon ja sosiaalipalvelujen, rakennustoiminnan, liikenteen ja kuljetuksen sekä koulutuksen aloilla, eli aloilla, jotka koetaan fyysisesti raskaiksi tai muutoin vaativiksi aloiksi.

Henkilöstön ikä- ja koulutustaso vaikuttavat työnantajien arvioihin työssä jatkamismahdollisuuksista vanhuuseläkkeen yläikärajaan asti (liitetaulukko 2.3.4). Toimipaikoissa, joissa korkea-asteen koulutuksen saaneita on vähintään puolet henkilöstöstä, työnantajien näkemykset ovat hieman myönteisemmät pitkään työssä jatkamista kohtaan. Jyrkän kielteisten näkemysten osuus on korkean koulutustason toimipaikoissa selvästi pienempi. Henkilöstön ikärakenne vaikuttaa niin, että toimipaikoissa, joissa nuoria on vähintään puolet henkilöstöstä, työssä jatkamiseen 68 vuoden ikään saakka uskotaan hieman yleisemmin.

Työnantajien näkemykset työntekijöiden mahdollisuuksista jatkaa työssä vanhuuseläkkeen yläikärajaan asti eivät liity työvoiman tarpeeseen eivätkä arvioon toimipaikan taloudellisesta tilanteesta (liitetaulukko 2.3.4).

### 2.3.2 Käsitukset työnantajan roolista työssä jatkamisen tukemisessa

Työnantajan tuella on tutkimusten mukaan suuri merkitys työntekijöiden halukuudelle jatkaa työssä pitkään (Forma ja Väänänen 2004; Tuominen ym. 2010a). Työnantajien kantaa työssä jatkamisen tukemiseen selvitettiin väittämän "työnantajan on kannustettava 63 vuotta täyttäneitä työssä jatkamiseen" avulla. Väittämän kanssa täysin tai melko samaa mieltä olevia on hieman yli puolet toimipaikoista. Näkemykset työnantajan roolista työssä jatkamisen tukemisessa ovat aikaisempaa myönteisempiä (taulukko 2.3.3). Vuoden 2004 tutkimuksessa väittämän allekirjoitti alle puolet toimipaikoista.

#### Taulukko 2.3.3.

*Toimipaikkojen näkemykset työnantajan roolista työssä jatkamisen tukemisessa. Työnantajatutkimukset 2004 ja 2011.*

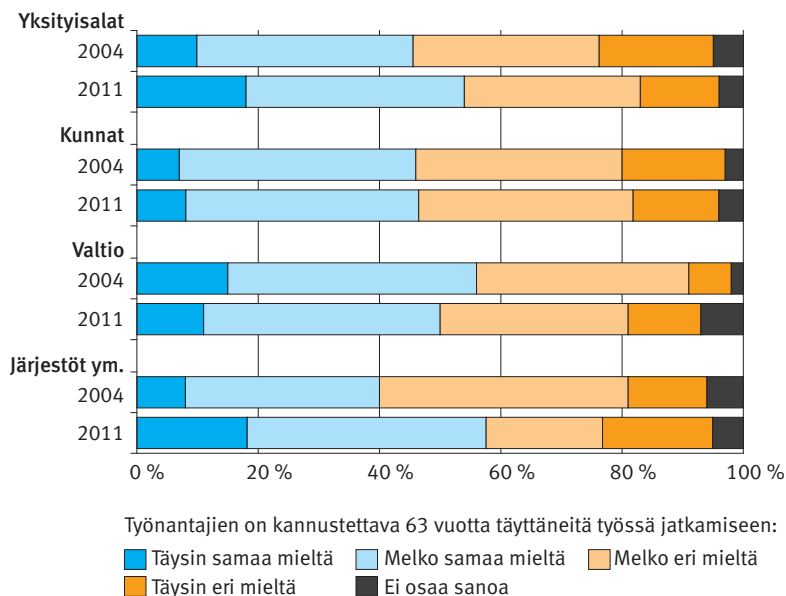
Työnantajan on kannustettava 63 vuotta täyttäneitä työssä jatkamiseen:	Työnantajatutkimus 2004	Työnantajatutkimus 2011
	%	%
Täysin samaa mieltä	9	15
Melko samaa mieltä	36	37
Melko eri mieltä	33	30
Täysin eri mieltä	18	14
Ei osaa sanoa	4	4
Yhteensä	100	100
Lkm	1 930	1 891

Työnantajasektoreiden välillä on näkemyseroja työssä jatkamisen tukemisesta. Väittämän kanssa samaa mieltä olevia on enemmän yksityisaloilla sekä järjestöjen ja vastaavien toimipaikkojen piirissä kuin julkisella sektorilla (liitetaulukko 2.3.5). Vähiten kannatusta väittämä sai kuntatyöpaikoissa, joissa hieman alle puolessa toimipaikoista työssä jatkamisen tukeminen katsottiin työnantajan tehtäväksi. Valtiotyöpaikoista joka toinen allekirjoitti väittämän. Erot ovat tilastollisesti merkitseviä.

Sektoreiden välillä on eroja myös siinä, mihin suuntaan näkemykset ovat muuttuneet (kuvio 2.3.1). Yksityisaloilla ja järjestötyöpaikoissa näkemykset työssä jatkamisen tukemisesta ovat selvästi aikaisempaa myönteisempiä. Kuntatyönantajien näkemykset työssä jatkamisen tukemisesta ovat pysyneet samoina ja valtiolla muuttuneet hieman kielteisempään suuntaan. Valtiolla on kuitenkin edelleen kuntasektoria enemmän toimipaikkoja, joissa työnantajan tehtäväksi katsotaan 63 vuotta täyttäneiden työssä jatkamisen tukeminen.

### Kuvio 2.3.1.

*Toimipaikkojen näkemykset työnantajan roolista työssä jatkamisen tukemisessa työnantajasektorin mukaan. Työnantajatutkimukset 2004 ja 2011, %.*



Näkemykset ovat muuttuneet toimipaikan koon mukaan niin, että myönteiset asenteet vanhuuseläkeikäisten tukemiseen ovat lisääntyneet kaikkein pienimmissä toimipaikoissa ja voimakkaasti vähentyneet kaikkein suurimmissa, vähintään 250 henkilön toimipaikoissa (vrt. liitetaulukko 2.3.5 ja Tuominen ym. 2004, 34). Suurimmista toimipaikoista enää noin puolet kannatti työssä jatkamisen tukemista, kun edellisessä tutkimuksessa tukemista kannatti kolme toimipaikkaa neljästä.

Tästä herää kysymys, mitkä tekijät ovat vaikuttaneet suurten työnantajien asenteiden kiristymiseen, mikä merkitys on esimerkiksi 2000-luvun ensi vuosikymmenen lopun talouskriisillä? Liitetaulukon 2.3.6 luvuista nähdään, etteivät



toimipaikan taloudellinen tilanne ( $p=0.439$ ) ja työvoiman tarve ( $p=0.515$ ) liittyneet työnantajanäkemyksiin vanhuuseläkeikäisten työssä jatkamisen tukemisesta. Liitetaulukon luvuista nähdään myös, etteivät näkemykset vaihdelleet myöskään henkilöstön ikä- tai koulutusrakenteen mukaan.

Kun tarkastellaan näkemysten muuttumista toimialan mukaan, nähdään että useimmilla aloilla vanhuuseläkeikäisten työssä jatkamisen tukemisen kannatus on lisääntynyt (kuvio 2.3.2). Erityisen selvästi kannatus on lisääntynyt monilla palvelualoilla. Kaupan ja ravitsemis- ja majoitustoiminnan aloilla sekä kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalvelujen sekä muiden yhteiskunnallisten ja henkilökohtaisten palvelujen aloilla on havaittavissa voimakasta kasvua. Useimmilla toimialoilla myönteisesti työssä jatkamisen tukemiseen suhtautuvia toimipaikkoja on yli puolet kaikista. Kannatuksen laskua on havaittavissa koulutuksen, terveydenhuollon ja sosiaalipalvelujen aloilla sekä maa-, metsä- ja kalatalouden piirissä. Näillä pääosin julkisen sektorin toimialoilla on pyritty henkilöstön supistusten avulla hillitsemään kustannusten kasvua ja tehostamaan toimintaa.

### Kuvio 2.3.2.

*Toimipaikkojen näkemykset työnantajan roolista työssä jatkamisen tukemisessa toimialoitain. Työnantajatutkimukset 2004 ja 2011, %.*



### 2.3.3 Työssä jatkamisen tukeminen omalla toimipaikalla

Työnantajilta kysyttiin myös näkemystä siitä, miten omalla työpaikalla tuetaan työssä jatkamista. Noin kahdessa työpaikassa kolmesta tuetaan työssä jatkamista, mutta voimakasta tukea annetaan vain pienessä osassa toimipaikkoja. Kolmasosassa toimipaikkoja työssä jatkamista ei tueta lainkaan.

Työssä jatkamisen tukeminen omalla työpaikalla ei ole juuri muuttunut vuodesta 2004. Voimakas tuki on lisääntynyt hieman, mutta muutos ei ole merkittävä (taulukko 2.3.4).

#### Taulukko 2.3.4.

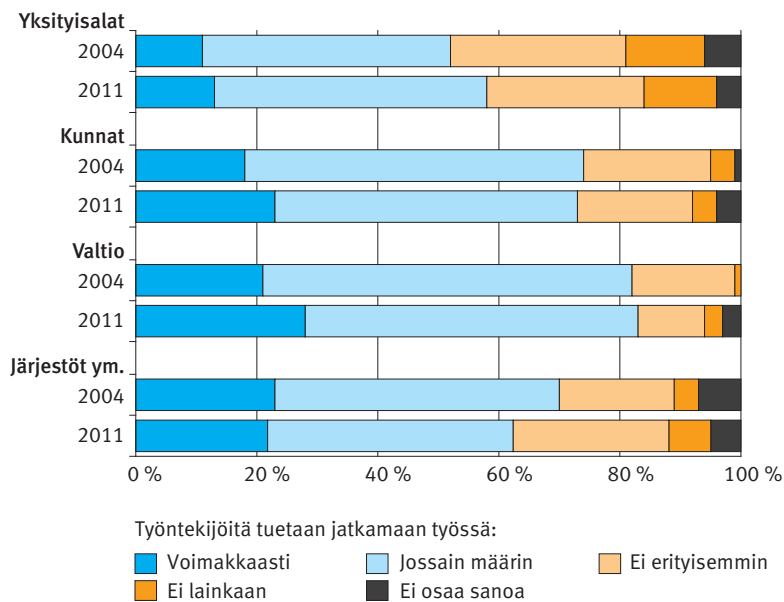
*Toimipaikkojen näkemykset työssä jatkamisen tukemisesta omalla toimipaikalla. Työnantajatutkimukset 2004 ja 2011.*

Toimitaanko työpaikallanne sellaisella tavalla, että työntekijöitä tuetaan jatamaan työssään vanhuuseläkeikään asti:	Työnantajatutkimus 2004	Työnantajatutkimus 2011
	%	%
Voimakkaasti	14	16
Jossain määrin	46	46
Ei erityisemmin	26	24
Ei lainkaan	9	10
Ei osaa sanoa	5	4
Yhteensä	100	100
Lkm	1 930	1 891

Työnantajasektoreiden välillä on merkitseviä eroja (kuvio 2.3.3 ja liitetaulukko 2.3.7). Ikääntyvien tukeminen vanhuuseläkeikään asti on yleisintä valtion toimipaikoissa, toiseksi yleisintä se on kuntatyöpaikoissa ja vähäisintä yksityisaloilla. Vaikka kaikki toimipaikat huomioon ottaen tuki ei olekaan lisääntynyt, yksityisaloilla on havaittavissa kasvua. Voimakas tuki on lisääntynyt myös julkisella sektorilla, vaikka työssä jatkamisen tukeminen on kaiken kaikkiaan pysynyt samalla tasolla. Järjestöjen ja vastaavien toimipaikkojen piirissä työssä jatkamisen tukeminen vanhuuseläkeikään asti on vähentynyt.

**Kuvio 2.3.3.**

*Toimipaanko toimipaikallanne sellaisella tavalla, että työntekijöitä tuetaan jatkamaan työssään vanhuuseläkeikään asti? Työnantajatutkimukset 2004 ja 2011, %.*



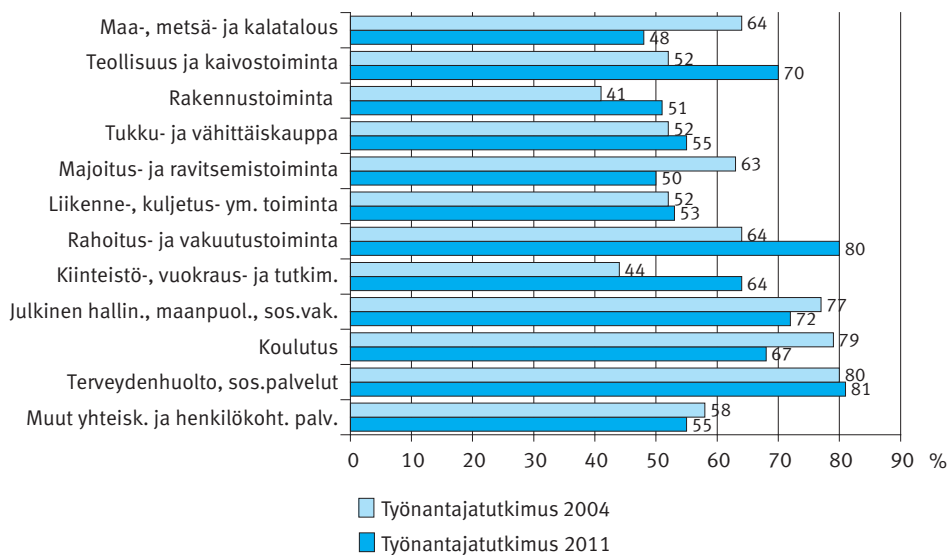
Toimipaikkojen tuki työssä jatkamiselle vanhuuseläkeikään asti on lisääntynyt eniten suurimmissa, vähintään 250 henkilön toimipaikoissa (liitetaulukko 2.3.7 ja Tuominen ym. 2004, 32). Voimakasta tukea annetaan yli neljäsosassa suurista toimipaikoista, kun vuonna 2004 näitä toimipaikkoja oli viidesosa. Myös vastausten "tuetaan jossain määrin" osuus on kasvanut suurimmissa toimipaikoissa noin puolesta kahteen kolmasosaan toimipaikoista.

Näiden tulosten valossa suurten työpaikkojen ikäpolitiikka näyttää muuttuneen niin, että aikaisempaa yleisemmin tuetaan työssä jatkamista vanhuuseläkeikään asti, mutta siitä eteenpäin tuki on vähäisempää kuin 2000-luvun ensimmäisen vuosikymmenen alkupuolella.

Kun tarkastellaan tuloksia toimialoittain, nähdään että osassa toimialoja työssä jatkamisen tukeminen vanhuuseläkeikään asti on lisääntynyt kuten teollisuudessa ja rakennustoiminnassa, osassa toimialoja vähentynyt, muun muassa majoitus- ja ravitsemustoiminnassa ja koulutuksessa sekä osassa pysynyt ennallaan kuten kaupan, liikenteen ja kuljetuksen aloilla (kuvio 2.3.4).

**Kuvio 2.3.4.**

*Niiden toimipaikkojen osuus toimialoittain, joissa tuetaan työntekijöitä työssä jatkamiseen vanhuuseläkeikään asti voimakkaasti tai jossain määrin. Työnantajatutkimukset 2004 ja 2011, %.*



Vertaamalla kuvioita 2.3.2 ja 2.3.4 havaitaan kiinnostavia eroja. Eräillä aloilla vanhuuseläkeikäisten työssä jatkamisen tukemista pidetään kannatettavana asiana yleisemmin kuin mitä työssä jatkamista tuetaan omalla toimipaikalla edes vanhuuseläkeikään asti (maa-, metsä- ja kalatalousala, majoitus- ja ravitsemistoiminta sekä muut yhteiskunnalliset ja henkilökohtaiset palvelut). Toisaalta on aloja, joilla tuetaan omien työntekijöiden työssä jatkamista vanhuuseläkeikään asti yleisemmin kuin kannatetaan työntekijöiden yleistä velvollisuutta tukea vanhuuseläkeikäisten työssä jatkamista (rahoitus- ja vakuutustoiminta, koulutus ja terveydenhuolto- ja sosiaalipalvelut). Vaikuttavuuden kannalta on parempi toimintatapa se, että tuetaan aktiivisesti omien työntekijöiden työssä jatkamista vähintään vanhuuseläkeikään asti.

Myös henkilöstön ikärakenne on yhteydessä työssä jatkamisen tukemiseen omalla toimipaikalla, kun sen sijaan henkilöstön koulutustaso ja työvoiman tarve eivät liity työnantajan tukeen (liitetaulukko 2.3.8). Tarvetta tukemiseen on tietenkin vähän sellaisissa työpaikoissa, joissa suurin osa työntekijöistä on alle 35-vuotiaita. Samoin tukea tarvitaan vähemmän niissä toimipaikoissa, joissa yli 55-vuotiaita on vain vähän tai ei ollenkaan.

Työssä jatkamisen tukeminen vaihtelee työpaikan taloudellisen tilanteen mukaan. Täysin vakaissa ja turvatuissa työpaikoissa tukea esiintyy hieman yleisemmin kuin taloudellisesti vähemmän vakaissa ja turvatuissa työpaikoissa. (liitetaulukko 2.3.8).

## 2.4 Työssä jatkamista edistävät tekijät ja työhyvinvoinnin lisääminen

*Eila Tuominen*

### 2.4.1 Näkemykset työssä jatkamista edistävästä tekijöistä

Toimipaikkojen edustajia pyydettiin arvioimaan, miten tärkeitä he pitävät seuraavia tekijöitä, jotta työssä jatkettaisiin mahdollisimman pitkään: hyvä ja toimiva työympäristö, työyhteisön hyvä ilmapiiri, joustavat työajat, ammattitaitoa edistävä lisäkoulutus, hyvä esimiestoiminta, työntekijöiden mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön, hyvä ja toimiva työterveyshuolto sekä kuntoutusmahdollisuudet<sup>3</sup> ja palkan lisääminen tai muu palkitseminen.

Työnantajien näkemykset tärkeimmistä työssä jatkamista edistävästä tekijöistä eivät ole muuttuneet (kuvio 2.4.1). Neljä tärkeimmäksi koettua asiaa ovat edelleen kärjessä, työyhteisön hyvä ilmapiiri, hyvä ja toimiva työympäristö, hyvä esimiestoiminta ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön. Nämä koettiin tärkeimmiksi tekijöiksi myös yksityisalojen työntekijöihin suunnatussa kyselyssä vuonna 2003 (Tuominen ym. 2004, 36).

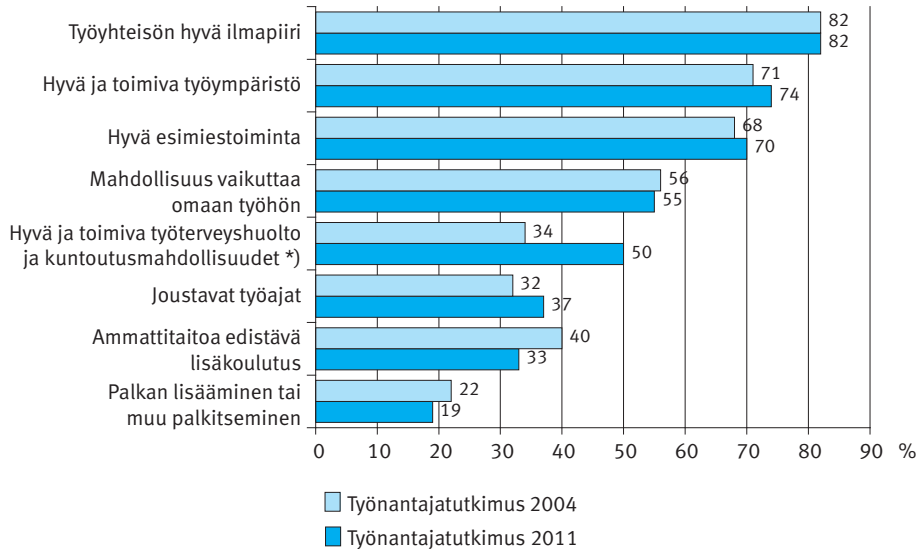
Aikaisemmasta tutkimuksesta selvästi poikkeava tulos koskee hyvän ja toimivan työterveyshuollon ja kuntoutusmahdollisuuksien merkitystä. Nämä on koettu aikaisempaa tärkeämmiksi tekijöiksi. Merkityksen kasvuun on vaikuttanut kysymyksen uudelleen muotoilu. Tähän kohtaan lisättiin kuntoutusmahdollisuuksien yhteyteen hyvä ja toimiva työterveyshuolto. Lisäystä pidettiin tarpeellisena, sillä työterveyshuollon merkitys on noussut työurien pidentämistä koskevissa selvityksissä keskeiseen asemaan. Joka toisessa työpaikassa työnantaja arvioi terveydestä ja työkyvyn ylläpitämisestä huolehtimisen erittäin tärkeäksi asiaksi. Tärkeimmiksi koettujen asioiden järjestykseen tämä muutos ei vaikuttanut.

Vähemmän tärkeiksi koetuista asioista joustavia työaikoja arvostetaan nyt hieman enemmän ja ammattitaitoa lisäävää koulutusta ja palkan lisäämistä tai muuta palkitsemista aikaisempaa vähemmän.

3 Vuoden 2004 työnantajatutkimuksessa tässä kohdassa mainittiin vain kuntoutusmahdollisuudet. Hyvä ja toimiva työterveyshuolto katsottiin tarpeelliseksi lisäyksenä vuoden 2011 tutkimuksessa, sillä se on ollut tärkeänä tekijänä esillä, kun on selvitetty työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen ennalta ehkäisyä ja työurien pidentämistä.

**Kuvio 2.4.1.**

*Toimipaikkojen näkemykset siitä, mitkä tekijät ovat erittäin tärkeitä, jotta työssä jatketaisiin mahdollisimman pitkään. Työnantajatutkimukset 2004 ja 2011, %.*



\*) Vuoden 2004 tutkimuksessa tässä kohdassa mainittiin vain kuntoutusmahdollisuudet.

Työnantajasektoreittain tarkasteltuna nähdään, että tärkeimmiksi koetut asiat ovat kärjessä kaikilla sektoreilla (taulukko 2.4.1). Pieniä eroja tärkeysjärjestyksessä on havaittavissa. Valtion ja kuntien toimipaikoissa pannaan enemmän painoa kuntoutusmahdollisuuksille ja hyvälle työterveyshuollolle kuin yksityisaloilla ja järjestöissä. Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ja työaikojen joustavuus koetaan muita sektoreita tärkeämmiksi kunnissa ja järjestöjen piirissä. Havaittava ero asioiden painotuksessa on myös siinä, että erittäin tärkeinä eri tekijöitä pitävien osuudet ovat kuntasektorilla ja pääosin myös valtiolla suurempia kuin yksityisaloilla.

Myös toimipaikan koon mukaan tarkasteltuna erittäin tärkeiksi koettujen asioiden järjestys on sama. Kärjessä ovat työyhteisön hyvä ilmapiiri, hyvä ja toimiva työympäristö, hyvä esimiestoiminta ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön (liitetaulukko 2.4.1). Tosin keskiuurissa ja suurissa toimipaikoissa hyvä ja toimiva terveyshuolto ja kuntoutusmahdollisuudet saavat enemmän kannatusta kuin vaikutusmahdollisuudet omaan työhön.

**Taulukko 2.4.1.**

*Toimipaikkojen näkemykset siitä, mitkä tekijät ovat erittäin tärkeitä, jotta työssä jatketaisiin mahdollisimman pitkään. Toimipaikkojen vastaukset työnantajasektoreittain, %.*

Työssä jatkamisen kannalta erittäin tärkeäksi koettu tekijä	Yksityis- alat	Kunnat	Valtio	Järjes- töt ym.	Kaikki
	%	%	%	%	%
Työyhteisön hyvä ilmapiiri	81	88	82	82	82
Hyvä ja toimiva työympäristö	72	82	76	66	74
Hyvä esimiestoiminta	67	82	75	65	70
Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön	51	65	46	66	55
Hyvä työterveyshuolto ja kuntoutus- mahdollisuudet	46	62	62	47	50
Joustavat työajat	36	40	28	45	37
Ammattitaitoa edistävä lisäkoulutus	30	42	36	31	33
Palkan lisääminen tai muu palkitseminen	16	27	15	26	19

Toimialatarkasteluun on valittu mukaan ne tärkeiksi koetut tekijät, joita vähintään puolet kaikista työnantajista pitää erittäin tärkeänä. Taulukon 2.4.2 tulosten mukaan terveydenhuollon ja sosiaalipalvelujen aloilla kaikki viisi yleisintä tekijää mainitaan erittäin tärkeinä selvästi keskimääräistä yleisemmin. Myös rahoitus- ja vakuutustoiminnan aloilla näitä tekijöitä pidetään keskimääräistä arviota yleisemmin erittäin tärkeinä.

Toisaalta keskimääräistä harvemmin näitä tekijöitä arvostetaan rakennustoiminnassa ja liikenteen ja kuljetuksen aloilla (taulukko 2.4.2). Tulos selittyy osaksi näiden alojen työn luonteella. Esimerkiksi liikenne- ja kuljetuspalveluissa työyhteisön hyvällä ilmapiirillä tai hyvällä ja toimivalla työympäristöllä on odotetusti vähemmän merkitystä kuin esimerkiksi koulutuslalla tai rahoitus- ja vakuutuslalla, joilla näille tekijöille on pantu paljon painoa. Hyvää esimiestyötä arvostetaan keskimääräistä enemmän paitsi terveydenhuollon ja sosiaalipalvelujen aloilla myös julkisen hallinnon, maanpuolustuksen ja sosiaalivakuutuksen aloilla, mutta myös majoitus- ja ravitsemistoiminnassa.



**Taulukko 2.4.2.**

*Toimipaikkojen näkemykset siitä, mitkä tekijät ovat erittäin tärkeitä, jotta työssä jatketaisiin mahdollisimman pitkään. Toimipaikkojen vastaukset toimialoittain viiden yleisimmin mainitun tekijän suhteen, %.*

Toimiala	Työyhteisön hyvä ilmapiiri	Hyvä ja toimiva työympäristö	Hyvä esimiestoiminta	Mahdollisuus vaihtaa omaan työhön	Hyvä työterveyshuolto ja kuntoutusmahdollisuudet
	%	%	%	%	%
Maa- ja metsätal., kalatal.	76	70	64	51	49
Teollisuus, kaivostoim.	81	70	69	55	51
Rakennustoiminta	72	52	57	35	40
Tukku- ja vähittäiskauppa	81	75	71	56	44
Majoitus-, ja ravitsemist.	82	77	80	61	54
Liikenne, kuljetus ym.	65	52	51	40	48
Rahoitus- ja vakuutustoim.	100	92	74	77	52
Kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalvelut	84	74	69	44	48
Julkinen hallinto, maanpuolustus, sosiaalivakuutus	86	78	81	54	49
Koulutus	88	86	60	63	51
Terveysterveystoim., sosiaalipalvelut	93	87	86	74	68
Muut yhteiskunn. ja henkilökohtaiset palvelut	81	75	70	63	49
Kaikki	82	74	70	55	50

**2.4.2 Työyhteisön ja työorganisaation kehittämistoimenpiteet**

Tutkimuksessa kysyttiin, onko työpaikalla tehty viimeisen vuoden aikana seuraavia työyhteisön ja työorganisaation kehittämistoimenpiteitä, johtamis- ja esimiestyön kehittämistä, työaikojen joustavuuden parantamista, työjärjestelyjen joustavuuden lisäämistä, ikääntyvien sijoittamista tarvittaessa uusiin tehtäviin ja kiireen ja aikapaineen vähentämistä. Kysymys esitettiin samassa muodossa vuoden 2004 työnantajatutkimuksessa.

Taulukosta 2.4.3 nähdään, että kehittämistoimenpiteitä on tehty toimipaikoilla jokseenkin yhtä yleisesti kuin edellisen tutkimuksen mukaan kuusi vuotta aikaisemmin. Jonkin verran ovat tosin vähentyneet työjärjestelyjen joustavuuteen ja kiireen ja aikapaineen vähentämiseen tähtäävät kehittämistoimenpiteet.

Samoin kuin aikaisemmassa tutkimuksessa myös vuoden 2011 tutkimuksessa johtamisen ja esimiestyön kehittäminen ja työjärjestelyiden joustavuuden lisääminen ovat yleisimpiä kehittämistoimenpiteitä. Näitä on tehty joka toisessa toimipaikassa viimeksi kuluneen vuoden aikana. Noin joka kolmannessa toimipaikassa on pyritty vähentämään kiireen ja aikapaineen kokemista ja parantamaan työajan joustavuutta. Vain harvoin toimipaikoissa on sijoitettu ikääntyneitä uusiin tehtäviin.

#### **Taulukko 2.4.3.**

*Toimipaikkojen osuus, joissa on tehty työyhteisön ja työorganisaation kehittämistoimenpiteitä viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana. Työnantajatutkimukset 2004 ja 2011.*

On tehty viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana:	Työnantajatutkimus 2004	Työnantajatutkimus 2011
	%	%
Johtamisen ja esimiestyön kehittämistä	52	53
Työjärjestelyiden joustavuuden lisäämistä	56	49
Kiireen ja aikapaineen vähentämistä	40	35
Työaikojen joustavuuden parantamista	35	35
Ikääntyvien sijoittamista tarvittaessa uusiin tehtäviin	13	13

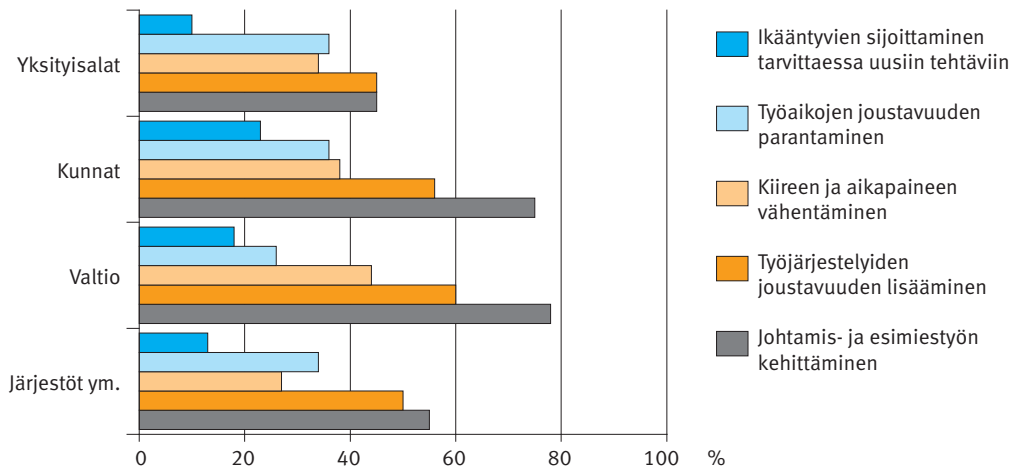
Vastaajille tarjottiin mahdollisuutta vastata, ettei ole ollut tarvetta tehdä kyseistä kehittämistä. Näiden vastausten osuus vaihteli toimenpiteestä riippuen noin kymmenestä prosentista yli puoleen toimipaikoista. Yleisimmin vastaus "ei ole ollut tarvetta tehdä" esiintyi kysyttäessä ikääntyvien sijoittamisesta uusiin tehtäviin (liitetaulukko 2.4.2). Vastaus "ei ole ollut tarvetta tehdä" voi tarkoittaa erilaisia asioita. Mainittuja asioita ei kenties ole koettu ongelmaksi työpaikalla tai kehittämistoimenpiteitä on tehty jo aikaisemmin. Kaikilla työpaikoilla ei myöskään ole ikääntyneitä tai heidän toimintakykynsä ei edellytä erityisjärjestelyjä. Esimerkiksi alle viiden henkilön toimipaikoista 61 prosenttia vastasi, ettei ole ollut tarvetta sijoittaa ikääntyneitä uusiin tehtäviin. Toisaalta joka kymmenennessä pienessä

toimipaikassa näin on tehty. Vastauksia tarkasteltaessa on hyvä huomata, että kaikista toimipaikoista lähes puolet on alle viiden henkilön työpaikkoja (liite 1, liitetaulukko 2).

Sektorikohtainen tarkastelu osoittaa, että erilaisia kehittämistoimenpiteitä on tehty useammin julkisen sektorin toimipaikoilla ja yleisimmin valtion toimipaikoissa (kuvio 2.4.2). Erityisesti johtamis- ja esimiestyön kehittämisessä ja työjärjestelyjen joustavuuden lisäämisessä julkinen sektori on kunnostautunut yksityisaloja paremmin. Sektoreiden väliset erot kehittämistoimenpiteissä ovat tilastollisesti merkitseviä (liitetaulukko 2.4.2). Työaikojen joustavuuden parantamisessa sektoreiden väliset erot ovat pienempiä ja jopa niin, että valtiotyöpaikoissa työajan joustavuutta on lisätty muita sektoreita harvemmin.

#### Kuvio 2.4.2.

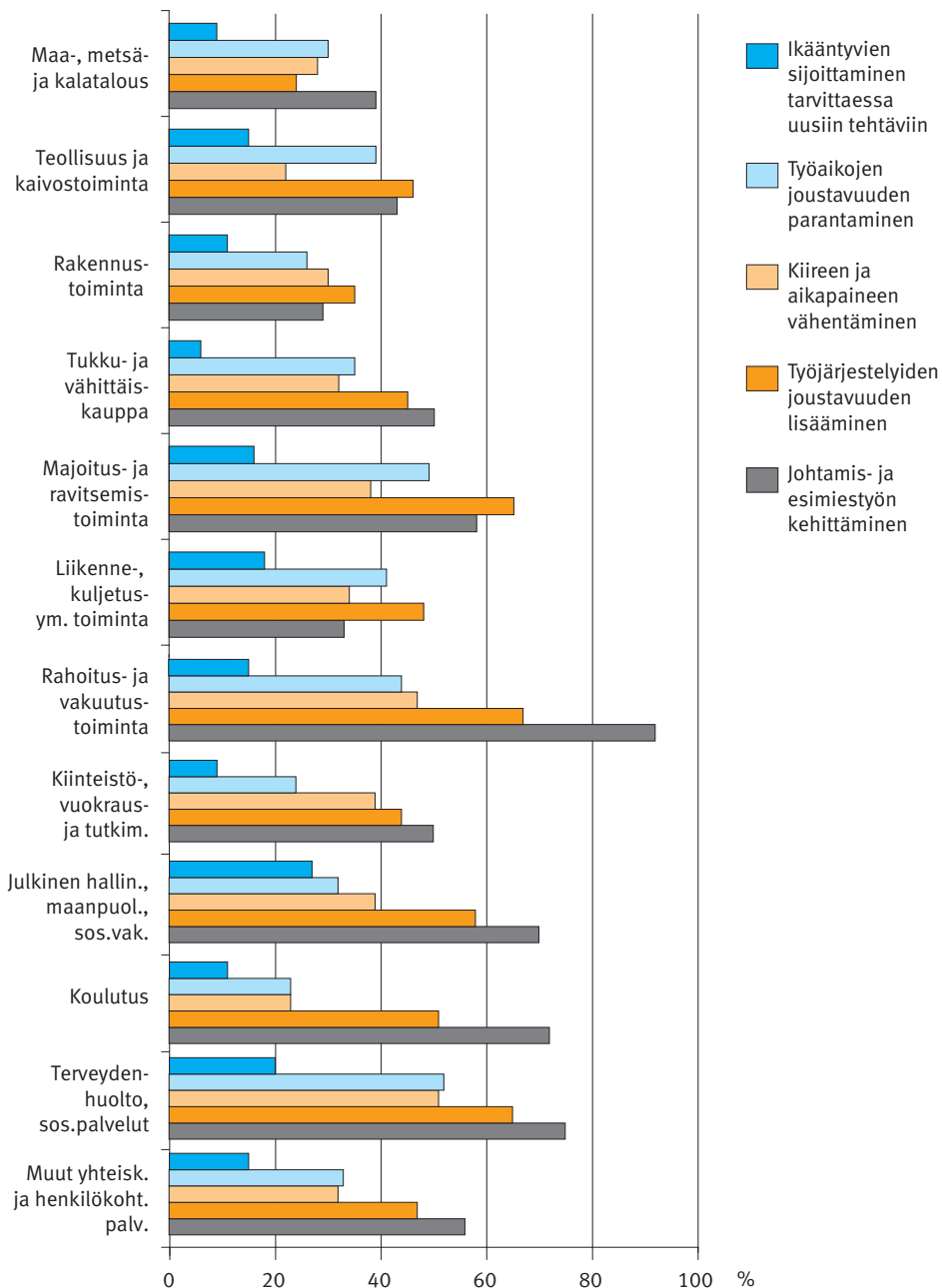
*Työorganisaation ja työyhteisön kehittämistoimenpiteet viimeisten 12 kuukauden aikana työnantajasektoreittain, %.*



Kehittämistoimenpiteet vaihtelevat toimipaikan koon mukaan (liitetaulukko 2.4.3). Johtamis- ja esimiestyön kehittäminen ja ikääntyvien sijoittaminen tarvittaessa uusiin tehtäviin lisääntyvät voimakkaasti toimipaikan koon kasvaessa. Työjärjestelyjen joustavoittamista ja kiireen ja aikapaineen vähentämistä on tehty yleisimmin pienissä ja keskisuurissa toimipaikoissa (10–49 henkilöä ja 50–99 henkilöä). Työaikojen joustavuuden parantamisessa ei ole toimipaikan koon mukaan merkitseviä eroja.

**Kuvio 2.4.3.**

*Työorganisaation ja työyhteisön kehittämistoimenpiteet viimeisten 12 kuukauden aikana toimialoittain, %.*



Myös toimialoittainen vaihtelu on suurta (kuvio 2.4.3, liitetaulukko 2.4.3). Terveystieteiden ja sosiaalipalvelujen aloilla sekä rahoitus- ja vakuutus-toiminnassa erilaisia kehittämistoimenpiteitä on tehty moniin muihin aloihin verrattuna yleisesti. Myös julkisen hallinnon, maanpuolustuksen ja sosiaalivakuutuksen aloilla useimpia kehittämistoimenpiteitä on tehty huomattavan yleisesti. Sama koskee myös majoitus- ja ravitsemistoiminnan aloja.

Aloja, joilla erilaisia kehittämistoimenpiteitä on tehty useimpiin aloihin verrattuna vähän, ovat rakennustoiminta ja maa-, metsä- ja kalatalousalat. Monia muita aloja vähemmän kehittämistoimenpiteitä on tehty myös kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalvelujen aloilla sekä muiden yhteiskunnallisten ja henkilökoh- taisten palvelujen aloilla. Yhteistä näille aloille on pienten, alle 10 henkilön toi- mipaikkojen suuri osuus, mikä osaltaan selittää kehittämistoimenpiteiden vähäi- sempää esiintyvyyttä.

### *Kehittämistoimenpiteet ja näkemys työurien pidentämisen tärkeydestä*

Kun tutkittiin, onko työurien pidentämiseen myönteisesti ja kielteisesti suhtau- tuvien toimipaikkojen välillä eroja työssä jatkamista edistävässä toimenpiteissä, muodostettiin työyhteisössä tehdyistä kehittämistoimista summamuuttuja. Ole- tuksena on, että konkreettisia tukitoimenpiteitä esiintyy enemmän niissä työpai- koissa, joissa työurien pidentämistä pidetään tärkeänä ja työurien arvioidaan pite- nevän omalla työpaikalla (toimipaikkojen luokituksesta, ks. luku 2.1.4).

Summamuuttuja muodostettiin niiden toimipaikkojen vastauksista, jotka ovat vastanneet kehittämistoimenpiteitä koskeviin kysymyksiin ja antaneet kaikkiin kohtiin muun vastauksen kuin ei osaa sanoa. Noin 4 prosenttia toimipaikoista kar- siutui analyysistä "ei osaa sanoa" -vastausten ja puuttuvien tietojen vuoksi. Sum- mamuuttujassa kaksi pistettä sai "on tehty" -vastauksesta ja yhden pisteen "ei ole ollut tarvetta tehdä" -vastauksesta. Jälkimmäisen vaihtoehdon katsottiin tarkoit- tavan joko sitä, että toimipaikalla on tehty kyseisiä toimenpiteitä aikaisemmin (kuin vuoden sisällä) tai sitä, ettei työpaikalla koeta tarvetta tehdä kyseistä kehit- tämistoimenpidettä. Pistemäärä vaihteli nolasta kymmeneen. Työpaikat luokitel- tiin 1–2 pisteen, 3–4 pisteen, 5–6 pisteen, 7–8 pisteen ja 9–10 pisteen toimipaik- koihin. Nolla pistettä saaneet toimipaikat ovat omana luokkana. Näitä on kai- kista toimipaikoista vain viisi prosenttia.

Työssä jatkamista on tuettu erilaisin toimenpitein jonkin verran yleisem- min niissä toimipaikoissa, joissa työurien pidentämistä pidetään tärkeänä ja jois- sa työurien myös arvioidaan pitenevän (taulukko 2.4.4). Korkeimman pistemää- rän (9–10) toimipaikkoja on eniten tässä kategoriassa. Vähiten näin korkeita pis-

temääriä on niissä toimipaikoissa, joissa työurien pidentämistä ei pidetä tärkeänä asiana. Vaikka jakaumien erot eivät ole suuria, työurien pidentämiseen eri tavalla suhtautuvien toimipaikkojen väliset erot ovat tilastollisesti merkitseviä.

Työnantajien myönteiset asenteet työurien pidentämiseen saavat tukea konkreettisista kehittämistoimenpiteistä toimipaikalla.

#### **Taulukko 2.4.4.**

*Toimipaikkojen työhyvinvointiin liittyvät viimeisen vuoden aikana tehdyt kehittämistoimenpiteet työurien pidentämistä koskevien näkemysten mukaan, %.*

Kehittämistoimenpiteiden summa- muuttuja	Pidentäminen tärkeää ja to- dennäköistä	Pidentäminen tärkeää, joskaan ei todennäköistä	Pidentäminen ei ole tärkeää, mutta toden- näköistä	Pidentäminen ei ole tärkeää eikä todennä- köistä	Kaikki
	%	%	%	%	%
<b>Pistemäärä:</b>					
0	5	6	0	6	5
1–2	9	9	9	6	8
3–4	17	19	28	20	19
5–6	28	29	22	40	33
7–8	24	25	36	20	23
9–10	17	12	5	8	12
Yhteensä (p=0.020)	100	100	100	100	100
Lkm	529	481	68	674	1 752

## 2.5 Päätöksenteko vanhuuseläkkeelle siirtymisestä

*Eila Tuominen*

### 2.5.1 Työssä jatkamista koskevan päätöksen tekeminen toimipaikalla

Vuoden 2004 työnantajatutkimuksessa kysyttiin työnantajan näkemystä siitä, kuka päättää työssä jatkamisesta, jos työntekijä on itse halukas jatkamaan työssä 63 vuotta täytettyään. Tutkimusajankohtana joustava vanhuuseläkeikä ei ollut vielä voimassa, eikä työpaikoilla vielä tunnettu uutta lainsäädäntöä. Haastattelussa kerrottiin vuoden 2005 alusta voimaan tulevan joustavan vanhuuseläkeiän keskeiset periaatteet, valintaoikeus ikävälillä 62–68 vuotta, eläkkeen pieneneminen 62 vuoden iässä eläkkeelle jäävillä ja eläkkeen nopea karttuminen 63 vuoden iästä työssä jatkavilla.

Kysymys esitettiin samassa muodossa vuoden 2011 työnantajatutkimuksessa. Taulukosta 2.5.1 nähdään, että työnantajien näkemykset työntekijän ja työnantajan roolista työssä jatkamista koskevassa päätöksenteossa ovat muuttuneet. Noin joka neljännessä toimipaikassa työnantaja on sitä mieltä, että työntekijä itse päättää työssä jatkamisesta. Näiden työpaikkojen osuus on kasvanut yli kymmenellä prosenttiyksiköllä. Kuitenkin enemmistö työnantajista on yhä sitä mieltä, että työssä jatkamisesta päättää työntekijä ja työnantaja yhdessä. Niiden työpaikkojen osuus, joissa työnantaja yksin ratkaisee työssä jatkamisen, on supistunut aikaisemmasta ollen enää kolme prosenttia.

#### **Taulukko 2.5.1.**

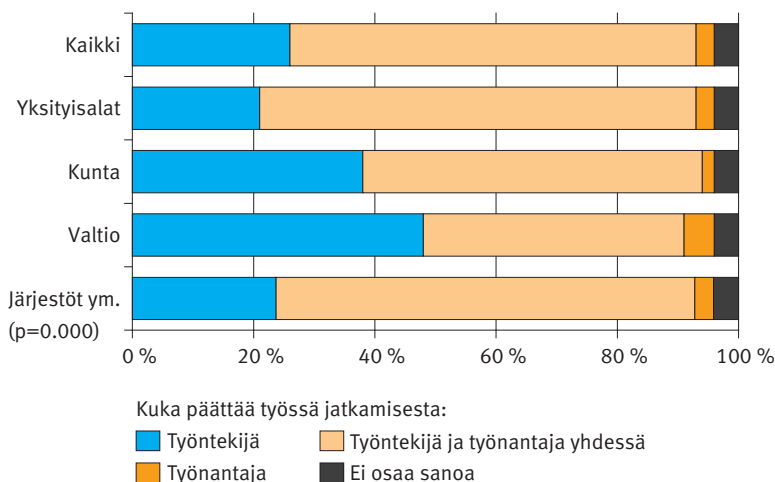
*Kuka päättää jatkamisesta, jos työntekijä on halukas jatkamaan työssä 63 vuotta täytettyään. Työnantajatutkimukset 2004 ja 2011.*

Kuka päättää jatkamisesta:	Työnantajatutkimus 2004	Työnantajatutkimus 2011
	%	%
Työntekijä itse	14	26
Työnantaja	7	3
Työnantaja ja työntekijä yhdessä	73	67
Ei osaa sanoa	6	4
Yhteensä	100	100
Lkm	1 930	1 894

Sektoreittain tarkasteltuna nähdään, että julkisella sektorilla on enemmän kuin yksityisaloilla niitä toimipaikkoja, joissa työntekijä itse päättää työssä jatkamisestaan (kuvio 2.5.1). Eniten näitä toimipaikkoja on valtiolla, jossa noin joka toinen työnantaja on sitä mieltä, että päätöksen tekee työntekijä itse. Tähän vaikuttanee julkisella sektorilla se, että edelleen huomattavalla osalla palvelussuhteissa olevista on niin sanottu henkilökohtainen eläkeikä. Eläke pienenee, jos henkilö jää eläkkeelle ennen henkilökohtaista eläkeikänsä. Myös kunnissa henkilökohtainen eläkeikä vaikuttaa eläkkeelle jäämiseen. Näissä tilanteissa henkilön valintaoikeuden toteutuminen on erityisen tärkeää.

### Kuvio 2.5.1.

*Kuka päättää työssä jatkamisesta, jos työntekijä on halukas jatkamaan työssä 63 vuotta täytettyään? Toimipaikkojen vastaukset työnantajasektorin mukaan, %.*



Sektoreiden väliset erot heijastuvat myös toimialoille (liitetaulukko 2.5.1). Päätöksen katsotaan kuuluvan työntekijälle yleisimmin niillä aloilla, joihin julkisen sektorin toimipaikat sijoittuvat, kuten julkisessa hallinnossa, maanpuolustuksessa ja sosiaalivakuutuksessa. Myös koulutuksessa ja muissa yhteiskunnallisissa palveluissa ja henkilökohtaisissa palveluissa työntekijän päätösvalta tunnustetaan yleisesti. Sen sijaan yksityiseen sektoriin sijoittuvilla teollisuuden ja kaupan aloilla työnantajat katsovat yleisesti päätöksen kuuluvan yhdessä työntekijälle ja työnantajalle.

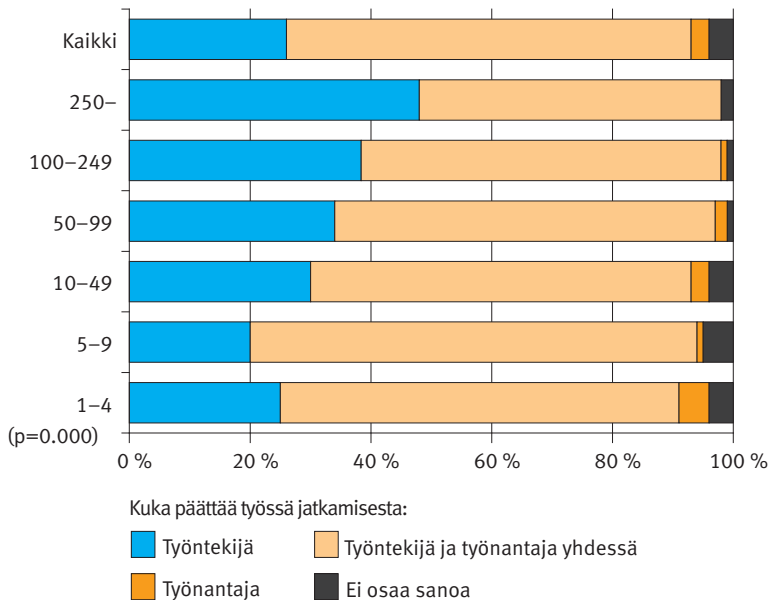
Näkemykset työnantajan roolista päätöksenteossa vaihtelevat merkittävästi työpaikan koon mukaan (kuvio 2.5.2). Lukuun ottamatta kaikkein pienimpiä toimipaikkoja toimipaikan koon kasvaessa lisääntyy niiden toimipaikkojen osuus,



joissa työntekijä päättää työssä jatkamisestaan yksin. Suurimmista työpaikoista noin joka toisessa työnantaja on tätä mieltä.

### Kuvio 2.5.2.

*Kuka päättää työssä jatkamisesta, jos työntekijä on halukas jatkamaan työssä 63 vuotta täytettyään? Toimipaikkojen vastaukset toimipaikan henkilömäärän mukaan, %.*



Myös henkilöstön ikä- ja koulutusrakenne sekä työvoiman tarve vaikuttavat jossain määrin siihen, keiden työnantajan mielestä tulisi päättää työssä jatkamisesta (liitetaulukko 2.5.2). Työpaikoilla, joissa alle 35-vuotiaiden osuus on hyvin suuri, työnantajat ovat taipuvaisempia vastaamaan, että työntekijä ja työnantaja yhdessä päättävät työssä jatkamisesta. Ikääntyneiden (55+ v.) osuudella ei sen sijaan ole vaikutusta työnantajien näkemyksiin päätöksenteosta. Henkilöstön koulutusrakenne vaikuttaa niin, että toimipaikoissa, joissa korkea-asteen suorittaneiden osuus on 25–49 prosenttia henkilöstöstä, työnantajat muita yleisemmin katsovat päätöksenteon kuuluvan yhdessä työntekijälle ja työnantajalle.

Työvoiman tarve näkyy työnantajien vastauksissa (liitetaulukko 2.5.2). Työnantajat katsovat päätöksenteon kuuluvan yhdessä molemmille osapuolille yleisemmin niissä toimipaikoissa, joissa lähimmän vuoden aikana ollaan lisäämässä henkilöstöä. Jos taas henkilöstöä ollaan vähentämässä, yhteinen päätös saa työnantajien keskuudessa vähemmän kannatusta.

### 2.5.2 Kuka päättää vanhuuseläkkeelle siirtymisestä?

Kokonaan toisenlainen kuva päätöstilanteesta saadaan, kun tarkastellaan työnantajien vastauksia vanhuuseläkkeelle viimeksi siirtyneestä henkilöstä. Tulosten vertailussa on otettava huomioon se, että vain joka neljännessä toimipaikassa on kokemusta vanhuuseläkkeelle siirtymisestä viimeisten kolmen vuoden ajalta. Kokemusta vanhuuseläkkeelle siirtymisestä on yleisemmin julkisella sektorilla ja suurissa toimipaikoissa (liitetaulukko 2.5.3).

Kun työnantajilta kysyttiin, oliko toimipaikasta viimeksi vanhuuseläkkeelle siirtyneen henkilön päätös oma ratkaisu, työntekijän ja työnantajan yhteinen päätös vai toimipaikan ratkaisu, 83 prosenttia vastasi päätöksen olleen henkilön oma ratkaisu (taulukko 2.5.2). Vain 12 prosentissa toimipaikoista työnantaja osallistui päätökseen tekemiseen. Työnantaja päätti yksin eläkkeelle jäämisestä vain parissa prosentissa toimipaikoista.

Työnantajien kokemusten perusteella arvioituna vanhuuseläkkeelle on siirrytty omavalintaisesti. Työnantajilta ei tosin tiedusteltu, olisiko henkilöillä ollut jatkamishaluja toteutunutta ikää pidempään.

#### Taulukko 2.5.2.

*Vanhuuseläkkeelle viimeksi siirtynyttä henkilöä koskeva eläkepäätös. Toimipaikkojen vastaukset työnantajasektoreittain, %.*

Oliko eläkkeelle siirtymistä koskeva päätös:	Yksityisalat	Kunnat	Valtio	Järjestöt ym.	Kaikki
	%	%	%	%	%
Henkilön oma ratkaisu	81	89	71	76	83
Työntekijän ja työnantajan yhteinen päätös	13	9	20	23	12
Toimipaikan ratkaisu	2	2	1	0	2
Ei osaa sanoa	4	0	8	1	3
Yhteensä (p=0.396)	100	100	100	100	100
Lkm	387	299	102	45	833

Kun tarkasteltiin eläkkeelle siirtymispäätöstä eläkkeellesiirtymisiän mukaan, havaittiin, ettei päätöksentekoon osallistumisessa ollut henkilön iän suhteen suuria eroja. Alle 63-vuotiaana ja 63-vuotiaana eläkkeelle jääneen henkilön kohdalla 85–86 prosentissa tapauksista oli kyseessä henkilön oma päätös. Yli 63-vuotiaana eläkkeelle jääneiden kohdalla työnantaja osallistui päätöksentekoon hieman

yleisemmin: oma päätös oli 81 prosentissa ja yhteinen päätös 18 prosentissa tapauksista.

Eläkkeelle jäämisessä näyttää toteutuvan henkilön valintaoikeus hyvin. Sen sijaan työnantajilla on suurempi intressi osallistua henkilön työssä jatkamista koskevaan päätökseen, kun henkilöllä on halua jatkaa työssä 63 vuotta täytettyään. Tässä tilanteessa työnantajan harkintaan vaikuttaa mm. toimipaikan työvoiman tarve.

Työnantajien erilaista käytäntöä työntekijän työssä jatkamista ja vanhuuseläkkeelle siirtymistä koskevassa päätöksessä tutkittiin erikseen toimipaikoissa, joissa oli kokemusta vanhuuseläkkeelle siirtymisestä. Myös näissä toimipaikoissa oli yleisempää se, että työssä jatkamisesta sovitaan yhdessä työntekijän kanssa (62 %) kuin että työntekijä yksin (34 %) tai työnantaja yksin (3 %) päättää asiasta. Riippumatta siitä, päätetäänkö työssä jatkamisesta yhdessä työnantajan kanssa vai ei, eläkkeelle siirtymistä koskeva päätös on ollut valtaosassa tapauksia henkilön itsensä tekemä. Tarkastelu vahvisti sitä johtopäätöstä, että toimipaikoissa on erilainen käytäntö päätettäessä työssä jatkamisesta ja eläkkeelle siirtymisestä.

### *Mikä oli motiivina työnantajan osallistumiseen?*

Suuntaa-antava kuva työnantajien motiivista eläkkeelle siirtymistä koskevan päätöksen tekemiseen saadaan vastauksista kysymykseen, jossa työnantajalta on kysytty syytä toimipaikan päätökseen. Kysymys esitettiin niille toimipaikoille, joissa työnantaja oli ollut tekemässä joko työntekijän kanssa yhdessä tai yksin päätöstä eläkkeelle siirtymisestä.

Vastausvaihtoehtoja annettiin neljä: toimipaikan taloudelliset syyt, eli tuotannon vähentäminen tai toiminnan tehostaminen, työtehtävien muuttuminen, työnantajan ja työntekijän välinen sopimus (esim. lisäeläketurva) tai työn raskaus ja vaativuus, joka oli esteenä työssä jatkamiselle. Lisäksi vastaaja saattoi ilmoittaa muun kuin edellä mainitun syyn. Näitä mainittiin vain muutamia. Vastaaja voi valita useamman kuin yhden syyn, mutta lähes yksinomaan ilmoitettiin vain yksi syy.

Yleisin perustelu työnantajan osallistumiselle päätöksentekoon oli se, että työnantajan ja työntekijän välillä oli sopimus, joka edellytti eläkkeelle siirtymistä tietyssä iässä (28 %). Toiseksi yleisimmin toimipaikan päätöstä perusteltiin työn rasittavuudella ja vaativuudella (24 %). Kolmanneksi yleisimmin esiintyi muu syy (20 %), jona mainittiin useimmiten lakisääteisen eläkeiän tai eroamisiän saavuttaminen (17 %). Neljänneksi yleisimmin syyksi esitettiin tuotannolliset ja taloudelliset syyt, kuten tuotannon vähentäminen tai toiminnan tehostaminen (15 %). Näiden perustelujen osuus on vähäinen, kun otetaan huomioon kol-

men vuoden tarkastelujaksoon ajoittuvat vuoden 2008 talouskriisin työllisyysvaikutukset. Pienessä osassa vastauksia esitettiin syyksi työtehtävien muuttuminen tai töiden uudelleenjärjestely (10 %).

Tuloksia arvioitaessa on huomattava, että neljäsosassa toimipaikoista oli kokemusta henkilön siirtymisestä vanhuuseläkkeelle viimeksi kuluneiden kolmen vuoden aikana. Näistä vain 15 prosentissa työnantaja oli osallistunut päätöksen tekoon joko yhdessä työntekijän kanssa tai yksin. Vaikka tarkasteltavia havaintoja on riittävästi (100 toimipaikkaa), suuresta havaintomäärästä ei kuitenkaan ole kysymys.

### ***2.5.3 Työntekijän vanhuuseläkkeelle siirtyminen ja uuden henkilön rekrytointi***

Tutkituissa toimipaikoissa vanhuuseläkkeelle viimeisten kolmen vuoden aikana siirtyneistä puolet jäi eläkkeelle 63-vuotiaana, viidesosa ennen 63 vuoden ikää ja runsas neljäsosa 63 iän jälkeen (taulukko 2.5.3). 63 iän jälkeen eläkkeelle siirtyneitä oli muita sektoreita yleisemmin valtion toimipaikoissa. Kaikilla sektoreilla vain muutama prosentti siirtyi eläkkeelle aikaisintaan 66 -vuotiaana.

Koulutustausta vaikutti eläkkeellesiirtymisikään (kuvio 2.5.3). Työssä pitkään jatkaneita eli aikaisintaan 64-vuotiaana eläkkeelle jääneitä on eniten niiden joukossa, joilla ei ole mitään ammatillista koulutusta (40 %) ja toiseksi eniten yliopisto- tai korkeakoulututkinnon suorittaneiden joukossa (33 %). Ammatti-korkeakoulun tai opistotason ammatillisen tutkinnon suorittaneista 27 prosenttia jäi eläkkeelle aikaisintaan 64-vuotiaana. Tämän ikäisenä eläkkeelle jääneitä on vähiten ammattikoulun tai muun ammatillisen tutkinnon suorittaneista (19 %).

**Taulukko 2.5.3.**

*Vanhuuseläkkeelle viimeksi siirtyneen henkilön eläkeikä. Toimipaikkojen vastaukset työnantajasektoreittain, %.*

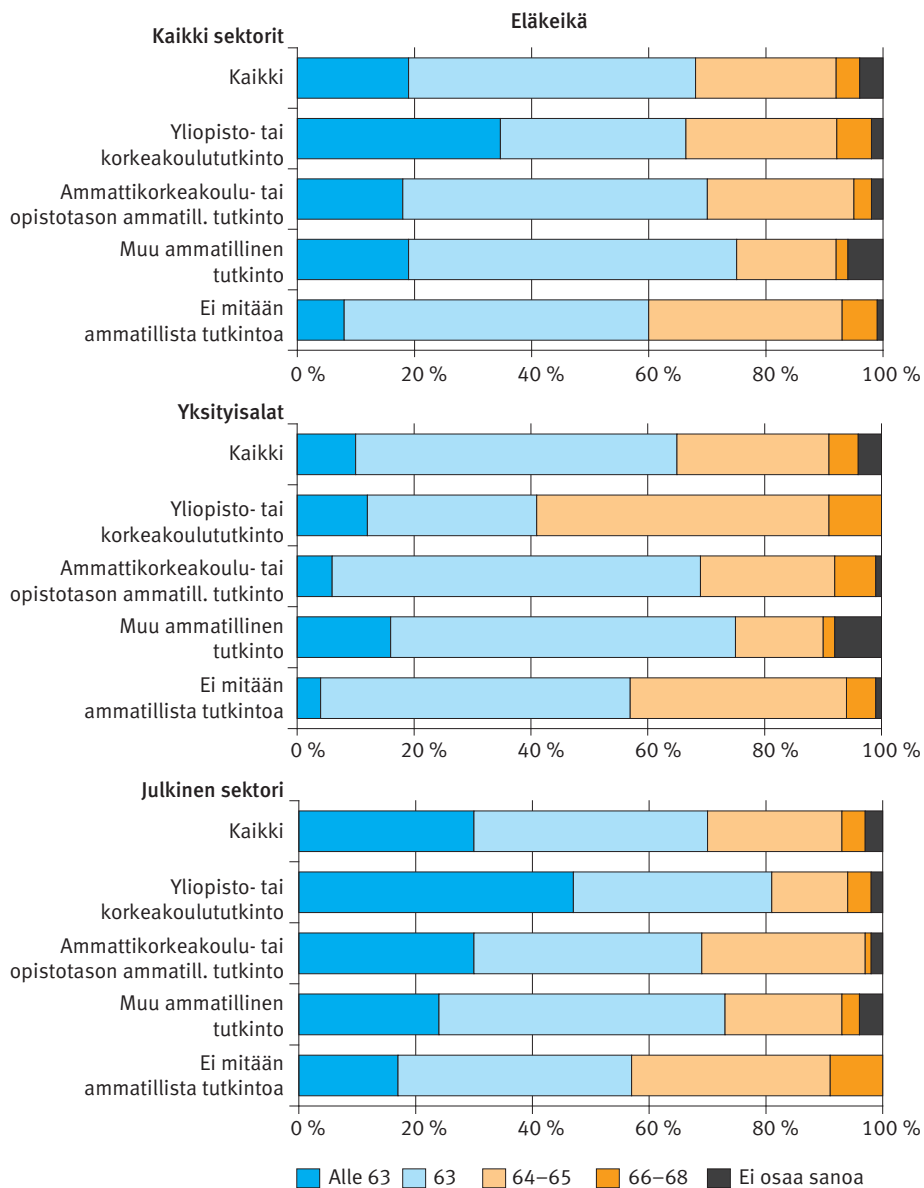
Eläkeikä	Yksityisalat	Kunnat	Valtio	Järjestöt ym.	Kaikki
	%	%	%	%	%
Alle 60	1	2	13	0	2
60–61	5	25	9	2	12
62	6	5	0	1	5
63	53	41	34	72	49
64	5	10	19	8	8
65	21	10	15	13	16
66–68	4	4	3	3	4
Ei osaa sanoa	5	3	7	1	4
Yhteensä (p=0.000)	100	100	100	100	100
Lkm	387	299	102	45	833

Sektoreiden välillä on suuria eroja eläkkeelle siirtymisessä koulutuksen mukaan. Aikaisintaan 64 vuoden iässä eläkkeelle siirtyneitä on yksityisaloilla eniten yliopisto- tai korkeakoulututkinnon suorittaneissa. Heitä on lähes 60 prosenttia. Tämän ikäisenä eläkkeelle siirtyneitä on paljon myös niiden joukossa, joilla ei ole mitään ammatillista tutkintoa. Heistä yli 40 prosenttia on siirtynyt eläkkeelle aikaisintaan 64-vuotiaana. Sen sijaan ennen vanhuuseläkkeen alaikärajaa eläkkeelle jääneitä on yksityisaloilla vähän, eikä koulutustasojen välillä ole suuria eroja.

Julkisella sektorilla on edelleen yleistä se, että eläkkeelle jäädään ennen 63 vuoden ikää. Julkisen sektorin alemmat eläkeiät ovat aikaistaneet erityisesti korkeasti koulutettujen eläkkeelle siirtymistä. Yliopisto- tai korkeakoulututkinnon suorittaneista lähes puolet on jäänyt eläkkeelle ennen 63 vuoden ikää. Pisimpään työssä ovat jatkaneet ne julkisen sektorin palvelussuhteessa olevat, joilla ei ole mitään ammatillista koulutusta. Heistä yli 40 prosenttia on jäänyt eläkkeelle aikaisintaan 64 vuoden iässä.

**Kuvio 2.5.3.**

*Toimipaikasta viimeiseksi vanhuuseläkkeelle siirtyneen henkilön eläkkeellesiirtymisikä koulutustaustan ja työnantajasektorin mukaan, %.*

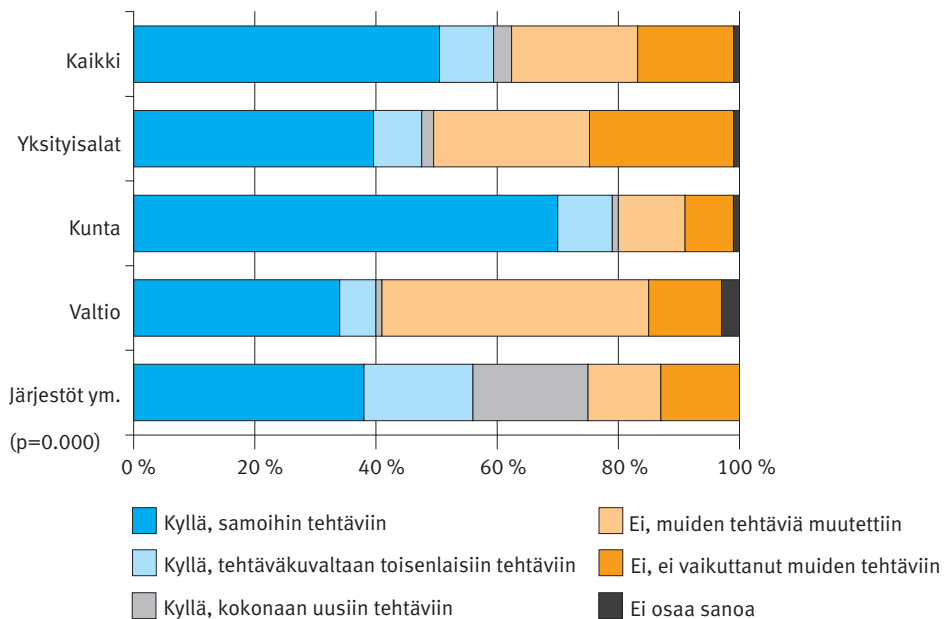


### *Palkattiinko vanhuuseläkkeelle siirtyneen henkilön tilalle uusi työntekijä?*

Toimipaikoilta tiedusteltiin myös, palkattiinko vanhuuseläkkeelle siirtyneen tilalle toinen työntekijä vai järjesteltiinkö töitä uudelleen (kuvio 2.5.4, liitetaulukko 2.5.5). Joka toisessa työpaikassa tilalle rekrytoitiin uusi henkilö samoihin tehtäviin. Näin tapahtui yleisimmin kuntatyöpaikoissa ja harvimminkin valtion toimipaikoissa. Joka viidennessä toimipaikassa tilalle ei palkattu uutta henkilöä, vaan töitä järjesteltiin uudelleen. Näin tehtiin muita sektoreita yleisemmin valtion työpaikoissa. Vanhuuseläkkeelle siirtyminen ei aiheuttanut mitään muutoksia vajaassa viidesosassa toimipaikoissa, joista oli siirrytty vanhuuseläkkeelle. Yleisintä tämä oli yksityisaloilla. Sektoreiden väliset erot ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä.

#### **Kuvio 2.5.4.**

*Toimipaikkojen vastaukset kysymykseen, rekrytoitiinko uusi työntekijä vanhuuseläkkeelle siirtyneen tilalle. Vastaukset työnantajasektoreittain, %.*



Valtion tuottavuusohjelman toimeenpano ohjaa henkilöstön vähentämiseen ja töiden uudelleenjärjestelyihin. Viimeisten kolmen vuoden aikana yli puolessa valtion vanhuuseläketapahtumista eläkkeelle siirtyminen on merkinnyt henkilöstön määrän supistumista. Myös yksityisaloilla joka toinen vanhuuseläkkeelle siirty-

minen on toteutettu niin, ettei tilalle ole palkattu uutta henkilöä ja töitä on joko järjestetty uudelleen tai on selvitty ilman uudelleenjärjestelyjä. Sen sijaan kunta-sektorilla väkeä on vähennetty vanhuuseläkkeelle siirtymisen kautta selvästi muita sektoreita harvemmin.

Uuden henkilön rekrytoinnissa on toimipaikan koon mukaan eroja niin, että kaikkein suurimmissa toimipaikoissa on muita harvemmin palkattu uusia työntekijöitä (liitetaulukko 2.5.5). Vain joka neljännen vanhuuseläkkeelle jääneen tilalle on palkattu uusi henkilö. Suurimmissa toimipaikoissa tehtäviä on usein järjestetty uudelleen. Uuden työntekijän palkkaaminen on ollut muita vähäisempää myös kaikkein pienimmissä, alle viiden henkilön toimipaikoissa. Tätä suuremmissa, mutta alle 250 henkilön toimipaikoissa vähintään joka toisen eläkkeelle siirtyneen henkilön tilalle on palkattu uusi työntekijä.

Myös toimialoittaiset erot ovat merkittäviä (liitetaulukko 2.5.5). Eräillä toimialoilla uuden työntekijän palkkaaminen vanhuuseläkkeelle siirtyneen tilalle on ollut yleistä. Näitä aloja ovat koulutuksen, terveydenhuollon ja sosiaalipalvelujen sekä majoitus- ja ravitsemistoiminnan alat, joissa 64–72 prosentissa eläkkeelle siirtyneen tilalle on palkattu uusi henkilö.

Harvinaisempaa uuden työntekijän palkkaaminen on ollut teollisuuden ja kaivostoiminnan sekä rahoituksen ja vakuutustoiminnan aloilla. Vain noin joka neljännen vanhuuseläkkeelle siirtyneen tilalle on palkattu uusi työntekijä. Teollisuuden aloilla henkilön eläkkeelle siirtyminen on sujunut usein ilman töiden uudelleen järjestelyä, kun taas rahoituksen ja vakuutuksen alalla töiden uudelleen järjestely on ollut yleistä.



## 2.6 Työnantajien halukkuus ikääntyneiden työllistämiseen

*Nina Kahma*

Työurien piteneminen on työeläkejärjestelmän viime vuosien keskeisiä tavoitteita. Ikääntyneiden työssä pysyminen on tärkeää sekä eläketurvan rahoituksen että eläkkeiden tason turvaamiseksi. Työssä jatkamista tarkastellaan usein työntekijän näkökulmasta työntekijän aktiivisena työmarkkinoista ja työnantajasta riippumattomana päätöksenä. Sen sijaan vähemmän on tutkittu työnantajien halukkuutta työllistää ikääntyneitä. Työurat pitenevät loppupäästä vain, jos työnantajat ovat halukkaita työllistämään ikääntyneitä ja tukemaan heitä työssä jatkamisessa.

Talous- ja työllisyystilanteen kehitys säätelee paljolti sen, miten työtä voidaan tarjota. Hyvässä taloustilanteessa toimipaikkojen työvoiman tarve ja työnantajan resurssit myös ikääntyneiden työllistämiseen kasvavat. Toimipaikkojen halukkuuteen työllistää ikääntyneitä vaikuttaa olennaisesti työvoiman ikärakenteen muutos: väestön ikääntymisen seurauksena työvoiman tarjonta vähenee, mikä lisää halukkuutta myös ikääntyneiden työllistämiseen. Tästä näkökulmasta on tärkeää tutkia, mitkä tekijät selittävät työnantajien halukkuutta työllistää ikääntyneitä tulevaisuudessa.

Edellytyksenä työurien pitenemiselle on, että työnantajilla on tarjota työtä ikääntyneille ja vanhuuseläkeikäisille työntekijöille (Tuominen ym. 2004; Forma ym. 2004). Ikääntyneiden työllisyys riippuu lisäksi työnantajien halusta palkata ikääntynyttä työvoimaa ja kannustaa työssä jatkamiseen (vrt. Hakola ja Uusitalo 2004 ja 2005; Pärnänen 2011). Työnantajan asennoitumista työssä jatkamiseen käsitellään harvoissa tutkimuksissa, vaikka sitä pidetään ratkaisevana tekijänä ikääntyneiden työssä jatkamisessa: esimerkiksi ajatukset ikääntyneen työvoiman kalleudesta, koulutuksen kannattamattomuudesta suhteessa ikääntyneen työpanoksen kestoon sekä työnantajien ajatukset ikääntyneen työvoiman terveydestä ja toimintakyvystä ovat olennaisia työssä jatkamisen kannalta (Kouvonen 1999; Johnson 2007).

Tässä luvussa tarkastellaan työnantajien halukkuutta työllistää ikääntynyttä työvoimaa. Työllistäminen voi olla joko nykyisten työntekijöiden työssä pitämistä tai uusien työntekijöiden rekrytoimista. Tarkastelun kohteena on sekä ikääntyneen, 55 vuotta täyttäneen työvoiman että jo vanhuuseläkeikäisten työllistäminen. Halukkuutta pysyvän työn ja tilapäisen tai osa-aikaisen työn tarjoamiseen tarkastellaan erillisinä kysymyksinä. Selittäviä tekijöitä ovat toimipaikkoja kuvaavat tekijät kuten toimipaikan sektori, toimiala ja henkilöstön määrä. Tarkastelussa otetaan huomioon lisäksi henkilöstön ikä- ja koulutusrakenne.

### 2.6.1 *Työnantajien suhtautuminen ikääntyneiden työllistämiseen aiemman tutkimuksen valossa*

Aiemman tutkimuksen kautta voidaan löytää monia tekijöitä, joilla on yhteys työnantajien halukkuuteen työllistää ikääntynyttä työvoimaa. On havaittu, että työnantajien suhtautuminen ikääntyneiden työllistämiseen vaihtelee toimialan ja sektorin mukaan. Isossa-Britanniassa Taylor ja Walker (1994) havaitsivat, että rakennus- ja teollisuusaloilla aikaista eläkkeelle jäämistä tukevat järjestelyt olivat tavallisempia kuin palvelualalla, jolla halukkuus palkata ikääntynyttä työvoimaa oli suurempaa. Työnantajasektorien ja toimialojen välillä on eroa siinä, miten ikääntyneeseen työvoimaan suhtaudutaan ylipäätään. Toisaalta myös suhtautumisessa epätyypillisiin työn muotoihin (osa- ja määräaikaiset työsuhteet) voi esiintyä eroja eri toimialojen välillä (Tuominen ja Takala 2006; Tuominen ym. 2010a; vrt. Pärnänen 2011). Tero Mamia ja Harri Melin (2006) ovat todenneet, että ikääntyminen näyttäytyy toimipaikkojen näkökulmasta ongelmana erityisesti julkisella sektorilla, sillä ikääntyminen tarkoittaa tiedon ja osaamisen poistumista toimipaikoilta. Ikääntymisestä ja eläköitymisestä seuraava työvoimapula tekee työn organisointiin, työnteon puitteisiin ja työtahtiin liittyvät kysymykset tärkeiksi myös ikääntyneen työvoiman työllistämässä ja työssä jatkamisessa (ks. Walker 2001; Blom, Ketola ja Mamia 2006).

Anna Pärnäsän Suomea koskeva laadullinen tutkimus Organisaatioiden ikäpolitiikat: Strategiat, instituutiot ja moraali (2011) kuvaa neljää eri toimialoilta tyypillistä työnantajastrategiaa. Ensimmäinen, lähinnä teollisuuden yrityksille tyypillinen strategia tuki aiemmin ikääntyneiden varhaista työstä poistumista, mikä näkyi esimerkiksi irtisanomisten kohdentamisena ikääntyneisiin. Nykyisin työssä jatkamista tuetaan. Lähtökohtana ikääntymisstrategian muutokselle ovat kilpailutilanteesta ja työnantajan kasvaneesta työvoimatarpeesta johtuvat syyt. (Pärnänen 2011, 167–173.) Toinen strategia on tyypillinen julkisen sektorin ikäpolitiikalle. Ikääntyneitä kannustetaan pitkiin työuriin, mutta samaan aikaan uusien työntekijöiden rekrytointi keskittyy nuoriin. Taustalla on julkisen sektorin vanha ikärakenne ja se, että suurin osa työvoimasta on eläköitymässä lähivuosina. Myös lamanaikaiset irtisanomiset sekä työstäpoistumisen selittyminen varhaisella eläkeiällä tietyissä ammattiryhmissä selittävät julkisen sektorin ikärakennetta. (Pärnänen 2011, 190–194.) Kolmas eläköitymisstrategia liittyy yksityisten palvelualan yritysten toimintaan, joissa työvoiman ikää pidetään kilpailutekijänä. Esimerkiksi kaupan alalla työnantajat ovat halukkaita palkkaamaan osa-aikaista työvoimaa markkinoiden ehdoilla. Alan osa-aikaistuminen näkyy nuoren työvoiman suhteellisen osuuden kasvuna ja työntekijöiden samanikäisyytenä asiakaskuntaan

nähdén. Strategiassa keinot kohentaa ikääntyneiden työssä jatkamista ovat varsin rajoittuneet ja työntekijät itse haluavat poistua työelämästä varhain. (Pärnänen 2011, 200–209.) Neljäs strategia on tyypillinen hajanaiselle joukolle aloja, esimerkiksi it-alalle. Strategia on ikääntymisen suhteen passiivinen. Vaikka nuoria suositetaan rekrytoinneissa, pitkiin työuriin ei erityisesti kannusteta. Ikääntyneitä ei myöskään erityisesti hyljeksitä, vaan ikästrategioita toteutetaan tilannekohtaisesti. (Pärnänen 2011, 221–225.)

Ikääntyneiden vähäinen rekrytointi näyttää olevan kansainvälisestikin yleinen ilmiö (Ilmakunnas 2009; Ilmakunnas ja Ilmakunnas 2011). Skotlantia koskevassa tutkimuksessaan Loretto ja White (2006a) totesivat, että vaikka lähes kaikki haastatellut työnantajat kertoivat, etteivät he sovello työllistämistrategioissaan mitään ikärajoja, asian syvällisempi tarkastelu paljasti eroja asenteissa ikääntyneeseen työvoimaan. Tärkeimmäksi ikääntyneiden eläköitymiseen ja työssä jatkamiseen vaikuttavaksi tekijäksi Loretto ja White nimesivät organisaation koon. Suuremmissa toimipaikoissa erilaiset varhaiseläkejärjestelyt olivat tavallisia. Aikaisen eläköitymisen mahdollistavien järjestelyjen olemassaolo tulkittiin kielteiseksi asennoitumiseksi ikääntyneen työvoiman työllistämistä kohtaan.

Toimipaikat voivat monin tavoin vaikuttaa työntekijänsä eläköitymiseen (vrt. Hakola ja Uusitalo 2004 ja 2005; Pärnänen 2011). Vaihtelu halukkuudessa työllistää ikääntyneitä taloustilanteen mukaan on helppo ymmärtää. Kansainvälisessä tutkimuksessa on havaittu, että vaikka ikääntyneen työvoiman kokemusta arvostetaan, monet työnantajat näkevät ikääntyneet työntekijät kalliina työvoimana. Myös ikääntyneiden perehdytykseen ja koulutukseen tarvittavia investointeja pyritään välttämään. (Daniel ja Heywood 2007; Johnson 2007; Ilmakunnas 2009; Heywood ym. 2010.) Philip Taylor ja Alan Walker (1994) totesivat, että työnantajien halukkuus ikääntyneen työvoiman työllistämiseen riippuu taloustilanteesta sekä henkilöstön tarpeesta. Noususuhdanteen aikana ikääntyneitä työntekijöitä kannustetaan työssä jatkamiseen, mutta laskusuhdanteen aikana he ovat ensimmäisten irtisanottujen joukossa. Ikääntyneiden työntekijöiden kysyntä riippuu siten yleisemmin taloustilanteesta ja siitä, onko työvoiman tarvetta ylipäättään (ks. van Dalen ym. 2009).

Halukkuuteen työllistää ikääntyneitä voivat vaikuttaa myös työpaikan ikä rakenne ja kokemukset ikääntyneestä työvoimasta. Johnson (2007) esittää, että näkemykset ikääntyneestä työvoimasta ovat myönteisempiä toimipaikoilla, joissa ikääntynyttä työvoimaa on suhteessa enemmän. Toisaalta asenteisiin ikääntynyttä työvoimaa kohtaan liittyy usein epäilyksiä ikääntyneiden työkyvystä: ikääntyneet toivotetaan tervetulleeksi olettaen että he ovat terveitä ja joustavia (Loret-

to ja White 2006b). Myönteisetkään asenteet ikääntynyttä työvoimaa kohtaan eivät välttämättä näy työnantajien toiminnassa käytännön tasolla. Taylor ja Walker (1994) toteavatkin, että työpaikan saantia voidaan rajoittaa esittämällä koulutus- ja pätevyysvaatimuksia, jotka toimivat ikääntyneen työvoiman rekrytoinnin rajoitteina nuoremman työvoiman ollessa korkeammin koulutettua.

### 2.6.2 Työnantajien arviot ikääntyneen työvoiman käytöstä

Suomalaisten työnantajien halukkuutta ikääntyneen, 55 vuotta täyttäneen työvoiman käyttöön kysyttiin ensin yleisellä tasolla. Tämän jälkeen tiedusteltiin työnantajien halukkuutta työllistää vanhuuseläkeikäistä, 63 vuotta täyttäneitä työvoimaa. Lisäksi tarkasteltiin omina kysymyksinään työnantajien halukkuutta työllistää vanhuuseläkeikäisiä joko pysyvästi tai tilapäisesti.

Työnantajat suhtautuvat ikääntyneiden, 55 vuotta täyttäneiden henkilöiden työllistämiseen hieman myönteisemmin kuin vanhuuseläkkeen alaikärajan, 63 vuotta täyttäneiden työllistämiseen. Mahdollisuudet vanhuuseläkeikäisten pysyvään työllistämiseen nähdään pieninä verrattuna mahdollisuuksiin työllistää vanhuuseläkeikäisiä tilapäisesti tai osa-aikaisesti.

Suhtautuminen ikääntyneiden työllistämistä kohtaan on kuitenkin muuttunut hieman myönteisemmäksi kuudessa vuodessa. Vuoden 2011 työnantajatutkimuksessa toimipaikoista neljäsosa (25 %) ilmoitti voivansa tulevaisuudessa työllistää ikääntyneitä nykyistä enemmän, minkä lisäksi kolmasosa (33 %) työnantajista piti tätä mahdollisena. Yleisin vastaus oli "ei" (40 % työnantajista). Vuonna 2004 joka neljäs työnantaja (26 %) kertoi voivansa tulevaisuudessa käyttää ikääntynyttä, 55 vuotta täyttäneitä työvoimaa nykyistä enemmän. Työllistämistä mahdollisena pitävien osuus oli suurin piirtein sama. Lähes puolet vuoden 2004 aineiston toimipaikoista oli niitä, jotka eivät voineet lisätä ikääntyneen työvoiman käyttöä (taulukko 2.6.1).

Työnantajien arviot ikääntyneen työvoiman käytöstä tulevaisuudessa erosivat tiettyjen taustatekijöiden mukaan. 50–249 henkilön toimipaikoilla arvioitiin pieniä toimipaikkoja useammin, että toimipaikalla voidaan työllistää tulevaisuudessa nykyistä enemmän 55 vuotta täyttäneitä. Vähiten halukkuutta ikääntyneiden työllistämiseen oli alle 10 hengen toimipaikoissa (kuvio 2.6.1). Näissä kyse ei välttämättä ole haluttomuudesta työllistää juuri ikääntynyttä työvoimaa, vaan voi olla, että tarve työllistää lisää työvoimaa tulevaisuudessa on ylipäättään pieni.

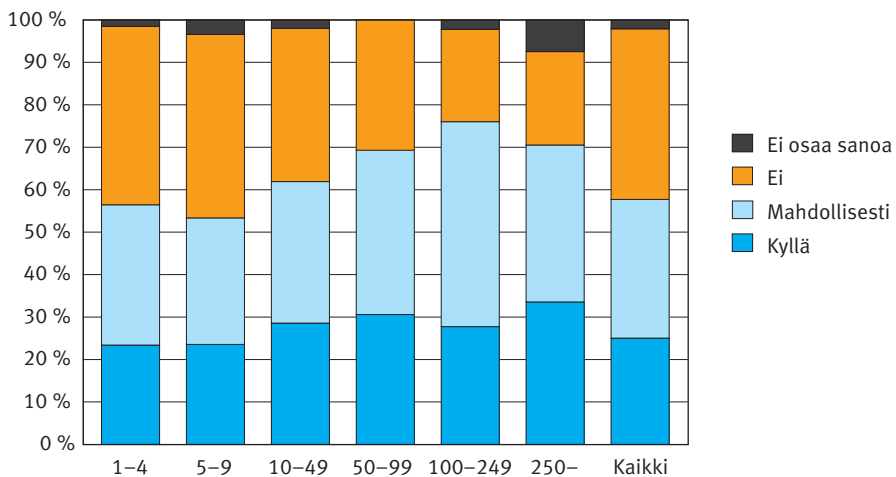
**Taulukko 2.6.1.**

*Työnantajien arvio mahdollisuuksista käyttää tulevaisuudessa nykyistä enemmän ikääntynyttä, 55 vuotta täyttänyttä työvoimaa vuosina 2004 ja 2011*

Arveletteko että toimipaikkanne voi tulevaisuudessa käyttää nykyistä enemmän ikääntynyttä työvoimaa?	Työnantajatutkimus 2004	Työnantajatutkimus 2011
	%	%
Kyllä	26	25
Mahdollisesti	25	33
Ei	47	40
Ei osaa sanoa	2	2
Yhteensä	100	100
Lkm	1 930	1 889

**Kuvio 2.6.1.**

*Halukkuus työllistää ikääntyneitä (55 vuotta täyttäneitä) toimipaikan henkilömäärän mukaan ( $p=0.000$ ).*



Halukkuus ikääntyneiden työllistämiseen vaihtelee toimialoittain (liitetaulukko 2.6.1). Rahoitus- ja vakuutustoiminnan toimialalla suhtautuminen oli kaikkein myönteisintä. Myös terveydenhuolto- ja sosiaalipalvelualoilla työllistämiseen suhtauduttiin myönteisesti, sillä 66 prosenttia alojen toimipaikoista piti työllistämistä vähintäänkin mahdollisena. Lähes yhtä myönteistä oli suhtautuminen kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalvelujen toimialoilla (65 %). Kielteisimmin

ikääntyneiden työllistämiseen suhtauduttiin aloilla, joilla työ on fyysisesti raskasta: maa-, metsä ja kalatalouden toimialalla sekä rakennustoiminnassa. Toimialojen välisiä eroja voitaneenkin selittää työvoiman tarpeen lisäksi eri alojen työntekijöihin kohdistamilla fyysisillä vaatimuksilla ja työn kuormittavuudella.

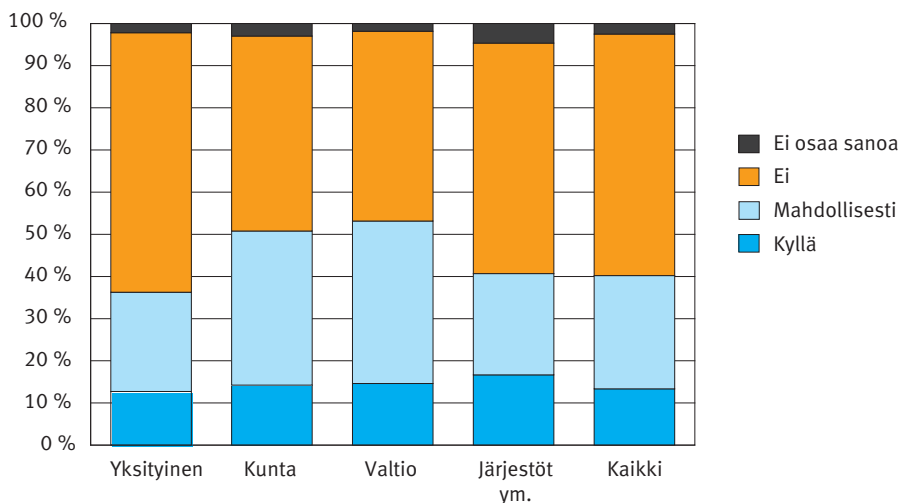
Tilastollisesti merkitseviä eroja halukkuudessa ikääntyneiden työllistämiseen ei havaittu sektorin mukaan (liitetaulukko 2.6.1). Myöskään henkilöstön koulutusrakenteen, lisäeläketurvan, henkilöstön ikärakenteen, toimipaikan taloudellisen tilanteen tai henkilöstömäärän muutostarpeen mukaan ei havaittu merkitseviä eroja (liitetaulukot 2.6.1 ja 2.6.2).

### *Työnantajien arviot vanhuuseläkeikäisen työvoiman käytöstä tulevaisuudessa*

Vuoden 2011 työnantajakyselyssä tiedusteltiin erikseen työnantajien halukkuutta 63 vuotta täyttäneen, vanhuuseläkeikäisen työvoiman työllistämiseen tulevaisuudessa. Toimipaikoista 13 prosenttia vastasi voivansa työllistää vanhuuseläkeikäisiä nykyistä enemmän tulevaisuudessa. Lisäksi 27 prosenttia työnantajista piti työllistämistä mahdollisena. Toimipaikoista valtaosa, 57 prosenttia, ei usko voivansa työllistää vanhuuseläkeikäisiä nykyistä enempää tulevaisuudessa (kuvio 2.6.2). Työnantajat suhtautuvat siis ikääntyneiden, 55 vuotta täyttäneiden työllistämiseen hieman myönteisemmin kuin vanhuuseläkkeen 63 vuoden alaikärajan täyttäneiden työllistämiseen.

#### **Kuvio 2.6.2.**

*Halukkuus työllistää vanhuuseläkeikäisiä (63 vuotta täyttäneitä) työnantajasektorin mukaan ( $p=0.031$ ).*



Sektoreiden välillä on pieniä eroja asennoitumisessa vanhuuseläkeikäisen työvoiman työllistämiseen tulevaisuudessa. Yksityinen sektori suhtautuu vanhuuseläkeikäisten työllistämiseen kielteisimmin: 62 prosenttia toimipaikoista ei aio työllistää vanhuuseläkeikäisiä nykyistä enempää tulevaisuudessa. Positiivisimmin vanhuuseläkeikäisten työllistämiseen suhtaudutaan kunta- ja valtiosektorilla.

Erot toimipaikan henkilöstömäärän mukaan ovat suurempia. Näkemykset vanhuuseläkeikäisten työllistämistä vaihtelevat henkilömäärän mukaan siten, että mitä suurempi henkilömäärä, sitä halukkaampia työnantajat ovat vanhuuseläkeikäisten työllistämiseen. Aivan suurimmista, yli 250 henkilön toimipaikoista lähes viidesosa ei tosin osaa ottaa kysymykseen kantaa. (Liitetaulukko 2.6.3.)

Toimialojen välillä on merkitseviä eroja vanhuuseläkeikäisten työllistämisen suhteen. Työllistämistä todennäköisenä tai mahdollisena pitäviä työnantajia on eniten palvelualoilla; terveydenhuollon ja sosiaalipalvelujen sekä koulutuksen toimialoilla. Rakennustoiminnan toimialoilla sekä majoitus- ja ravitsemustoiminnan toimialoilla työllistämiseen suhtaudutaan kielteisimmin: näillä aloilla yli seitsemän kymmenestä työnantajasta ei usko vanhuuseläkeikäisten työllistämisen olevan nykyistä todennäköisempää tulevaisuudessa. Tilastollisesti merkitseviä eroja halukkuudessa vanhuuseläkeikäisten työllistämiseen ei havaittu toimipaikan koulutusrakenteen mukaan. (Liitetaulukko 2.6.3.)

Lisäeläketurvan olemassaolo vaikuttaa halukkuuteen työllistää vanhuuseläkeikäisiä. Kaikkein kielteisimmin työllistämiseen suhtautuivat toimipaikat, joilla on ikäehdon (alle 62 vuotta) sisältävä lisäeläketurva. Myönteisintä suhtautuminen oli toimipaikoissa, joilla lisäeläketurvaa ei ole. On kuitenkin huomattava, että lisäeläketurva oli vain noin joka kuudennessa toimipaikassa. (Liitetaulukko 2.6.4.)

Toimipaikan ikärakenne vaikuttaa halukkuuteen työllistää vanhuuseläkeikäisiä. Toimipaikoista, joilla 55 vuotta täyttänyttä työvoimaa ei ole, 62 prosenttia ei katso voivansa käyttää nykyistä enempää vanhuuseläkeikäistä työvoimaa tulevaisuudessa. Toimipaikoista, joilla 55 vuotta täyttäneen työvoiman osuus henkilöstöstä on 75–100 prosenttia, vain 40 prosenttia ei ole valmis vanhuuseläkeikäisten työllistämiseen (liitetaulukko 2.6.4). Mikäli nuorten työntekijöiden suhteellinen osuus henkilöstöstä on suuri, ikääntyneiden työllistämistä koskevia kysymyksiä ei välttämättä koeta relevantteina. Kysymyksiä on voitu miettiä ennalta, mikäli toimipaikassa työskentelee ikääntynyttä työvoimaa ja työnantajalla on kokemusta ikääntyneiden työllistämisestä. Kyse voi siten olla sitoutumisesta vanhempien jo olemassa olevien työntekijöiden työssä pitämiseen tai siitä, että kokemukset ikääntyneestä työvoimasta ovat positiivisia. Toisaalta kyse voi olla yksinkertaisesti havaituista toimipaikan koon mukaisista eroista: pienillä toimipaikoil-

la tarve työllistää uutta työvoimaa on ymmärrettävästi pienempi kuin suurilla toimipaikoilla.

Tilastollisesti merkitseviä eroja halukkuudessa työllistää vanhuuseläkeikäistä työvoimaa ei havaittu toimipaikan taloudellisen tilanteen tai henkilöstömäärän muutostarpeen mukaan (liitetaulukko 2.6.4.).

### *Halukkuus pysyvän työn sekä tilapäisen tai osa-aikaisen työn järjestämiseen vanhuuseläkkeellä oleville henkilöille*

Työnantajista 8 prosenttia ilmoitti voivansa tarjota vanhuuseläkeikäisille pysyvää työtä. Kielteisesti pysyvän työn järjestämiseen suhtautui 72 prosenttia toimipaikoista. Tulos on lähellä vuoden 2004 lukuja (taulukko 2.6.2).

#### **Taulukko 2.6.2.**

*Työnantajien arvio mahdollisuuksista työllistää vanhuuseläkeikäisiä pysyvästi vuosina 2004 ja 2011.*

Arveletteko, että toimipaikanne voi tarjota pysyvää työtä vanhuuseläkkeellä olevalle?	Työnantajatutkimus 2004	Työnantajatutkimus 2011
	%	%
Kyllä	11	8
Mahdollisesti	14	17
Ei	74	72
Ei osaa sanoa	1	3
Yhteensä	100	100
Lkm	1 930	1 889

Työnantajasektoreiden välillä on pieniä, mutta merkitseviä eroja halukkuudessa vanhuuseläkkeellä olevien pysyvään työllistämiseen. Eniten halukkuutta pysyvään työllistämiseen on järjestösektorin toimipaikoissa. Kielteisimmin pysyvään työllistämiseen suhtautuvat valtio- ja kuntasektorin toimipaikat.

Henkilömäärältään suuret toimipaikat ovat pienempiä toimipaikkoja useammin halukkaita vanhuuseläkeikäisten pysyvään työllistämiseen. Työllistämistä mahdollisena pitävien toimipaikkojen osuus on sitä suurempi, mitä suuremmasta toimipaikasta on kysymys. On kuitenkin huomattava, että yli 250 henkilön toimipaikoista viidennes ei ota kantaa vanhuuseläkeikäisten pysyvää työllistämistä koskevaan kysymykseen. (Liitetaulukko 2.6.5.)



Myös toimialojen välillä on merkitseviä eroja halukkuudessa vanhuuseläkeläisten pysyvään työllistämiseen. Myönteisimmin pysyvään työllistämiseen suhtaudutaan kiinteistö- vuokraus- ja tutkimuspalvelujen toimialoilla sekä teollisuuden toimialoilla. Kielteisintä suhtautuminen on rakennustoiminnan aloilla. Niillä 80 prosenttia työnantajista ei katso voivansa työllistää vanhuuseläkkeellä olevia pysyvästi. Liikenteen ja kuljetuksen toimialoilla sekä koulutuksen toimialoilla suhtautuminen työllistämiseen on niin ikään kielteistä. (Liitetaulukko 2.6.5.)

Halukkuudessa vanhuuseläkeikäisten pysyvään työllistämiseen on eroa korkeakoulutetun henkilöstön osuuden mukaan. Toimipaikoista, joilla korkeakoulutettuja ei ole, suhtautuminen pysyvään työllistämiseen on keskimääräistä kielteisempää: 79 prosenttia työnantajista ei olisi valmis pysyvään työllistämiseen. (Liitetaulukko 2.6.5.)

Tilastollisesti merkitseviä eroja halukkuudessa vanhuuseläkkeellä olevien pysyvään työllistämiseen ei havaittu lisäeläketurvan, 55 vuotta täyttäneiden määrän, toimipaikan taloudellisen tilanteen tai henkilöstömäärän muutostarpeen mukaan (liitetaulukko 2.6.6).

Toimipaikoissa suhtauduttiin pysyvää työllistämistä myönteisemmin tilapäisen tai osa-aikaisen työn tarjoamiseen: vuosina 2004 ja 2011 kolmannes työnantajista kertoi voivansa tarjota tilapäistä tai osa-aikaista työtä. Työnantajien suhtautuminen tilapäisen tai osa-aikaisen työn järjestämiseen oli muuttunut hivenen myönteisemmäksi, sillä kuudessa vuodessa sellaisten työnantajien osuus, jotka eivät ole valmiita vanhuuseläkkeellä olevien tilapäiseen tai osa-aikaiseen työllistämiseen on laskenut 32 prosentista 24 prosenttiin (taulukko 2.6.3).

### **Taulukko 2.6.3.**

*Työnantajien arvio mahdollisuuksistaan työllistää vanhuuseläkeikäisiä tilapäisesti tai osa-aikaisesti vuosina 2004 ja 2011.*

Arveletteko, että toimipaikkanne voi tarjota tilapäistä tai osa-aikaista työtä vanhuuseläkkeellä olevalle?	Työnantajatutkimus 2004	Työnantajatutkimus 2011
	%	%
Kyllä	34	33
Mahdollisesti	33	41
Ei	32	24
Ei osaa sanoa	1	2
Yhteensä	100	100
Lkm	1 930	1 889

Vanhuuseläkeikäisten tilapäiseen tai osa-aikaiseen työllistämiseen suhtautuvat positiivisimmin kunta-alan toimipaikat. Näistä vain 15 prosenttia ei katso pystyvän-  
sä tilapäiseen tai osa-aikaiseen työllistämiseen. Järjestösektorilla suhtautuminen on lähes yhtä myönteistä. Yksityisellä sektorilla ja valtiosektorillakin noin 70 prosenttia työnantajista on valmiita tilapäiseen tai osa-aikaiseen työllistämiseen ainakin jossain määrin. Henkilömäärältään suuret toimipaikat ovat pienempiä toimipaikkoja halukkaampia osa-aikaiseen työllistämiseen. Asennoitumisessa tilapäisen tai osa-aikaisen työn järjestämiseen suhtautuminen on myönteisintä koulutuksen sekä terveydenhuollon ja sosiaalipalvelujen toimialoilla, joilla vain kymmenes työnantajista ei pidä työn järjestämistä mahdollisena. Kielteisintä suhtautuminen on rakennustoiminnan sekä tukku- ja vähittäiskaupan toimialoilla, joilla yli kolmannes työnantajista ei näe tilapäistä tai osa-aikaista työllistämistä mahdolliseksi. (Liitetaulukko 2.6.7.)

Halukkuudessa vanhuuseläkeikäisten tilapäiseen tai osa-aikaiseen työllistämiseen on pieniä eroja korkeakoulutetun henkilöstön osuuden mukaan. Toimipaikat, joissa ei ole korkeakoulutettuja, ilmoittavat muita toimipaikkoja hieman useammin, etteivät olisi halukkaita vanhuuseläkkeellä olevien tilapäiseen työllistämiseen. Toisaalta toimipaikoilla, joilla korkeakoulutettua henkilöstöä on alle neljäsosa työvoimasta, ilmoitetaan myös muita toimipaikkoja useammin, että tilapäinen työllistäminen olisi mahdollista. (Liitetaulukko 2.6.7.)

Halukkuus vanhuuseläkkeellä olevien tilapäiseen työllistämiseen vaihtelee sen mukaan, onko toimipaikalla lisäeläke vai ei. Toimipaikat, joilla on lisäeläke alle 62 ikävuoden ikäehdolla, suhtautuvat tilapäiseen ja osa-aikaiseen työllistämiseen kielteisesti. Myönteisempää suhtautuminen on toimipaikoilla, joilla lisäeläkkeen ikäehto on korkeampi tai ehtoa ei ole sekä toimipaikoilla, joilla lisäeläketurvaa ei ole. (Liitetaulukko 2.6.8.)

Tarkasteltaessa halukkuutta tilapäiseen tai osa-aikaiseen työllistämiseen huomataan, että toimipaikat, joilla 55 vuotta täyttänyttä työvoimaa ei ole, suhtautuvat muita toimipaikkoja kielteisemmin tilapäisen tai osa-aikaisen työn tarjoamiseen vanhuuseläkkeellä oleville. Halukkuudessa vanhuuseläkkeellä olevien tilapäiseen tai osa-aikaiseen työllistämiseen ei havaittu tilastollisesti merkitsevää eroa toimipaikan taloudellisen tilanteen tai henkilöstömäärän muutostarpeen mukaan. (Liitetaulukko 2.6.8.)

### *Osa-aikatyön järjestäminen osa-aikaeläkkeelle haluaville*

Suomessa ikääntyneiden osa-aikaisia työsuhteita selittää osa-aikaeläke (Melasniemi-Uutela 2007). Lähellä eläkeikää määräaikaiset työsuhteet ovat usein työn-

tekijän oma valinta, sillä työuran loppupäässä määräaikainen työ voi olla siirtymävaihe varsinaiselle eläkkeelle jäämiselle (Okkonen 2009). Epätyypillinen työ voi olla ikääntyneille työntekijöille positiivinen mahdollisuus jättäytyä työelämän ulkopuolelle asteittain (Morris ja Mallier 2003).

Kysymys osa-aikatyön järjestämisestä osa-aikaeläkeläisille kohdistettiin toimipaikoille, joilla oli 55 vuotta täyttäneitä työntekijöitä. Kysymystä taustoitettiin kertomalla, että osa-aikaeläkkeelle on vuoden 2011 alusta mahdollista siirtyä 60-vuotiaana.

Verrattaessa vuoden 2011 työnantajatutkimusta vuoden 2004 tutkimukseen, huomataan, että työnantajat suhtautuvat hieman aiempaa varovaisemmin osa-aikatyön järjestämiseen. Siitäkin huolimatta noin seitsemän kymmenestä toimipaikasta katsoo voivansa järjestää osa-aikatyötä osa-aikaeläkkeelle haluavalle. Vuodesta 2004 tällaisten toimipaikkojen osuus on kuitenkin hieman laskenut. Toimipaikkoja, jotka eivät katso voivansa järjestää osa-aikatyötä osa-aikaeläkeläiselle oli noin viidennes molempina ajankohtina (taulukko 2.6.4).

#### **Taulukko 2.6.4.**

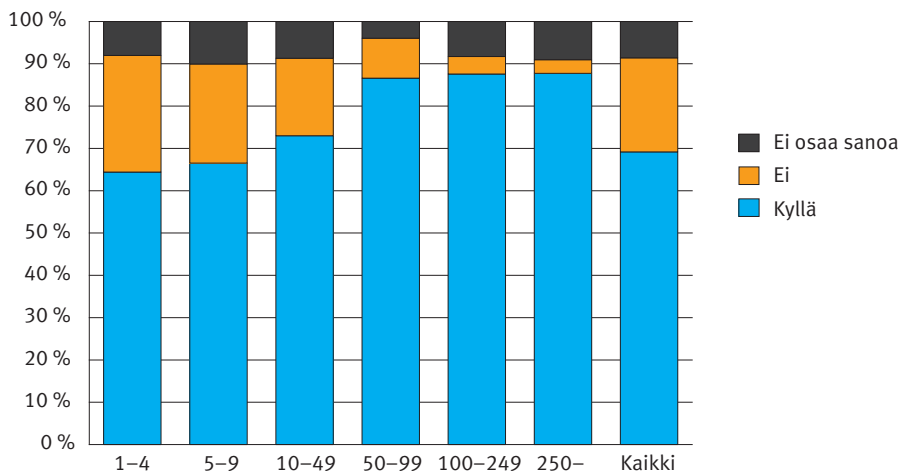
*Työnantajien arvio mahdollisuuksistaan järjestää osa-aikaeläkkeelle haluaville osa-aikaista työtä vuosien 2004 ja 2011 tutkimuksissa.*

Arveletteko, että toimipaikallanne on mahdollisuus järjestää osa-aikaista työtä osa-aikaeläkkeelle haluaville?	Työnantajatutkimus 2004	Työnantajatutkimus 2011
	%	%
Kyllä	77	69
Ei	21	22
Ei osaa sanoa	2	9
Yhteensä	100	100
Lkm	1 389	1 499

Aiemmassa työnantajakyselyssä todettiin, että toimipaikan koko on tärkeä tekijä selitettäessä työnantajien halukkuutta osa-aikatyön järjestämiseen. 82–90 prosentissa toimipaikoista, joissa työskentelee yli 10 henkilöä, osa-aikatyön järjestäminen onnistuu (Tuominen ja Takala 2006, 20). Käsillä olevan aineiston perusteella havaittiin niin ikään osa-aikatyön järjestämisen mahdollisuuksien liittyvän toimipaikan kokoon: Suuremmat toimipaikat pystyvät edelleen pienempiä helpommin järjestämään osa-aikatyötä osa-aikaeläkkeelle haluaville. (Kuvio 2.6.3 sekä liitetaulukko 2.6.9.)

**Kuvio 2.6.3.**

*Mahdollisuudet järjestää osa-aikaeläkkeelle haluaville osa-aikaista työtä toimipaikan henkilömäärän mukaan ( $p=0.000$ ).*



Tarkasteltaessa halukkuutta osa-aikatyön järjestämiseen osa-aikaeläkkeelle haluaville toimialan mukaan havaitaan, että myönteisimmin siihen suhtaudutaan rahoitus- ja vakuutustoiminnan, majoitus- ja ravitsemustoiminnan sekä julkisen hallinnon, maanpuolustuksen, sosiaalivakuutuksen ja koulutuksen toimialoilla. Näillä toimialoilla yli 80 prosenttia työnantajista ilmoittaa osa-aikatyön järjestämisen olevan mahdollista. Kielteisintä suhtautuminen on maa-, metsä ja kalatalouden sekä rakentamisen toimialoilla, eli aloilla, jotka suhtautuvat ikääntyneen työvoiman käyttöön yleensäkin muita toimialoja kielteisemmin. (Liitetaulukko 2.6.9.)

Tarkasteltaessa halukkuutta osa-aikaisen työn järjestämiseen osa-aikaeläkkeelle haluaville sektorin, henkilöstön koulutuksen, henkilöstön ikärakenteen, toimipaikan taloudellisen tilanteen tai työvoiman muutostarpeen mukaan, ei löydetä systemaattisia tai tilastollisesti merkitseviä eroja (liitetaulukot 2.6.9 ja 2.6.10).

### **Yhteenveto**

Tässä luvussa tarkasteltiin työnantajien arvioita ikääntyneiden ja vanhuuseläkeikäisten työntekijöiden työllistämisestä tulevaisuudessa. Aihe on tärkeä siksi, että olennainen työssä jatkamiseen vaikuttava tekijä on työnantajan asennoituminen ikääntyneen työvoiman käyttöön.

Vaikka työurien pidentämisen tärkeydestä ja työvoimapulasta on puhuttu paljon julkisuudessa, ei työnantajien halukkuus työllistää ikääntyneitä ole kasvanut viime vuosina. Työnantajien halukkuus työllistää ikääntynyttä työvoimaa on

suurin piirtein samalla tasolla kuin vuoden 2004 työnantajakyselyssä (Tuominen ym. 2004). Työnantajien aikomukset ikääntyneen ja vanhuuseläkeikäisen työvoiman käyttöön tulevaisuudessa vaihtelevat sen mukaan, minkä tyyppisestä työllistämisestä on kyse. Vanhuuseläkeikäisten työllistämiseen suhtaudutaan hieman kielteisemmin kuin 55 vuotta täyttäneiden työllistämiseen. Suhtautuminen vaihtelee myös sen mukaan, onko kysymys pysyvästä, kokoaikaisesta työsuhteesta vai tilapäisen tai osa-aikaisen työn järjestämisestä. Tilapäisen työn järjestämiseen suhtaudutaan myönteisemmin kuin vanhuuseläkeikäisten pysyvään työllistämiseen.

Halukkuus työllistää ikääntyneitä eri tavoin vaihtelee erilaisten taustatekijöiden mukaan. Tärkeitä eroja voidaan havaita toimipaikan sektorin, toimialan ja henkilömäärän mukaan. Työllistämishalukkuus oli tavallisempaa julkisella, erityisesti kuntasektorilla, kun taas yksityisen sektorin toimipaikat suhtautuivat ikääntyneiden työllistämiseen muita toimipaikkoja kielteisemmin. Havaitut sektorin mukaiset erot ovat samantyyppiset aiemman työnantajakyselyn kanssa, joskin valtiosektorilla kiinnostus työllistämiseen vaikuttaa aiempaa hieman suuremmalta (vrt. Tuominen ym. 2004). Kunta- ja valtiotyönantajat eivät kuitenkaan halua tarjota pysyvää työtä vanhuuseläkkeellä oleville samassa määrin kuin yksityisen tai järjestösektorin työnantajat, vaikka muuten kiinnostusta ikääntyneiden työllistämiseen on kunta- ja valtiosektorilla yksityisaloja yleisemmin.

Työnantajien halukkuutta työllistää ikääntyneitä ja vanhuuseläkeikäisiä voitiin selittää myös toimipaikan henkilömäärällä. Suhtautuminen ikääntyneiden työllistämiseen on sitä myönteisempää, mitä suuremmasta toimipaikasta on kysymys. Yhteys toimipaikan kokoon havaittiin myös vuoden 2004 työnantajakyselyssä (Tuominen ym. 2004; Tuominen ym. 2005).

Toimialalla oli vaikutusta siihen, miten toimipaikat suhtautuivat ikääntyneiden työllistämiseen. Halukkuus työllistää oli vähäisempää niillä toimialoilla, joilla työtehtävät olivat fyysisesti raskaampia. Sillä, missä määrin toimipaikoissa työllistetään ikääntyneitä nykyään, ei havaittu olevan tilastollisesti merkitsevää riippuvuutta selitettävien tekijöiden kanssa.

## 2.7 Analyysi työnantajien asenteista työurien pidentämiseen

*Nina Kahma*

### 2.7.1 Asennetekijöiden yhteys aikomuksiin työllistää ikääntyneitä

Kansainvälisissä tutkimuksissa on todettu, etteivät työnantajien asenteet ikääntyntä työvoimaa kohtaan aina käy yksiin sen kanssa, missä määrin ikääntyntä työvoimaa todellisuudessa työllistetään tai missä määrin ikääntyneitä kannustetaan työssä jatkamiseen (ks. Taylor ja Walker 1994; Loretto ja White 2006a ja 2006b; van Dalen ym. 2009). Van Dalen ym. (2009) havaitsivat asian suhteen maakohtaisia eroja. Siinä missä Kreikassa, Espanjassa ja Alankomaissa työssä jatkamiseen ei kannusteta, Isossa-Britanniassa on alettu tunnustaa ikääntyneiden arvokkuus työvoimana ja toimia työmarkkinoilla sen mukaisesti.

Työnantajan halukkuus ikääntyneiden palkkaamiseen ja asennoituminen työssä jatkamiseen heijastavat sekä subjektiivisia että objektiivisia tekijöitä. Objektiivisesti voidaan esimerkiksi arvioida sitä, kuinka kalliiksi työnantajalle tulee ikääntyneen työvoiman palkkaaminen nuorempien työntekijöiden palkkaamiseen verrattuna. Toisaalta työnantajan asenteisiin vaikuttavat myös subjektiiviset käsitykset ikääntyneistä työvoimana, esimerkiksi näkemykset ikääntyneen työvoiman vahvuuksista ja heikkouksista. (Tuominen ja Takala 2006, 9.) Suhtautuminen ikääntyneiden erilaiseen työllistämiseen on odotetusti yhteydessä asennetekijöihin, mikä voidaan havaita tarkasteltaessa korrelaatioita (taulukko 2.7.1).

Suhtautuminen vanhuuseläkkeen 63 vuoden alaikärajaan on odotetusti yhteydessä siihen, missä määrin työnantajat ovat halukkaita työllistämään ikääntyneitä. Myönteisimmin ikääntyneiden, 55 vuotta täyttäneiden työllistämiseen suhtautuvat työnantajat, jotka pitävät vanhuuseläkkeen 63 vuoden alaikäraja liian matalana tai sopivana. Se, kuinka tärkeänä toimipaikoilla pidetään työurien pidentämistä, liittyy myös aikomuksiin työllistää ikääntyntä, 55 vuotta täyttäntä työvoimaa. Positiivisimmin ikääntyneiden työllistämiseen suhtautuvat työnantajat, jotka pitävät työurien pidentämistä erittäin tärkeänä tai melko tärkeänä. Toimipaikat, joilla työssä jatkamista tuetaan voimakkaimmin, ovat muita halukkaampia ikääntyneiden työllistämiseen. (Liitetaulukko 2.7.1).

**Taulukko 2.7.1.***Työllistämishalukkuus ja asennetekijät (Pearsonin korrelaatiot).*

	E8a) Arvelletko, että toimipaikkanne voi tulevaisuudessa käyttää nykyistä enemmän ikääntynyttä työvoimaa?	E8b) Entä nykyistä enemmän vanhuuseläkkeen 63 vuoden alaikärajan täyttäneitä?	E9a) Arvelletko, että toimipaikkanne voisi tarjota pysyvää työtä vanhuuseläkkeellä oleville henkilöille?	E9b) Entä tilapäisesti tai osa-aikaisesti?
Käsitys vanhuuseläkkeen 63 vuoden alaikärajasta	0.201***	0.277***	0.242***	0.268***
Kuinka tärkeänä työurien pidentämistä pidetään	0.251***	0.295***	0.216***	0.176***
Missä määrin työssä jatkamista tuetaan	0.243***	0.257***	0.176***	0.268***

Samoin vanhuuseläkkeen 63 vuoden alaikärajaa liian matalana pitävistä työnantajista 40 prosenttia ilmoittaa voivansa tulevaisuudessa työllistää nykyistä enemmän vanhuuseläkeikäisiä. Lisäksi neljäsosa pitää työllistämistä mahdollisena. Ikärajaa sopivana pitävistä hieman alle puolet (yht. 44 %) on halukkaita työllistämään vanhuuseläkeikäisiä tai pitää tätä mahdollisena. Ikärajaa liian korkeina pitävistä työnantajista 80 prosenttia ei ole valmiita työllistämään vanhuuseläkeikäisiä tulevaisuudessa nykyistä enempää. Toimipaikat, joilla pidetään työurien pidentämistä tärkeänä, suhtautuvat myönteisimmin vanhuuseläkeikäisten työllistämiseen. Toimipaikat, joilla työssä jatkamista tuetaan, ovat muita halukkaampia myös vanhuuseläkeikäisten työllistämiseen. (Liitetaulukko 2.7.2.)

Suhtautuminen vanhuuseläkkeen alaikärajaan on yhteydessä halukkuuteen työllistää vanhuuseläkkeellä olevia pysyvästi tai tilapäisesti. Halukkuus tilapäiseen tai osa-aikaiseen työllistämiseen on kuitenkin huomattavasti yleisempää kuin halukkuus pysyvään työllistämiseen. Vanhuuseläkkeen alaikärajaa liian matalana tai sopivana pitävät työnantajat ovat muita halukkaampia työllistämään vanhuuseläkkeellä olevaa työvoimaa. Halukkuus vanhuuseläkkeellä olevien pysyvään työllistämiseen on sitä yleisempää, mitä tärkeämpää työurien pidentämisen ajatellaan olevan toimipaikoissa ja mitä enemmän työssä jatkamista tuetaan.

Samat erot ovat nähtävissä myös halukkuudessa tilapäisen tai osa-aikaisen työn tarjoamiseen. (Liitetaulukot 2.7.3 ja 2.7.4).

Työnantajan suhtautuminen vanhuuseläkkeen alaikärajaan on yhteydessä myös siihen, millaisiksi työnantajat arvioivat mahdollisuutensa osa-aikatyön järjestämiseen osa-aikaeläkeläiselle. Ikärajaa liian matalana tai sopivana pitävät työnantajat suhtautuvat muita myönteisemmin osa-aikatyön järjestämiseen. Myös työssä jatkamista tukevat toimipaikat suhtautuivat muita myönteisemmin osa-aikatyön järjestämiseen osa-aikaeläkkeelle haluaville. (Liitetaulukko 2.7.5.)

## 2.7.2 Analyysi

Jatkotarkastelussa selitetään logistisen regressioanalyysin keinoin halukkuutta ikääntyneen työvoiman työllistämiseen. Jatkotarkastelun ulkopuolelle on jätetty kysymys osa-aikatyön järjestämisestä osa-aikaeläkeläiselle, sillä kysymys oli kohdistettu vain sellaisille toimipaikoille, joissa työskenteli ikääntyneitä. Vastaaajajoukko on siten merkittävästi pienempi kuin muita työllistämisen muotoja koskevissa kysymyksissä.

Selitettävät tekijät ovat halukkuus ikääntyneiden työllistämiseen, halukkuus vanhuuseläkeikäisten työllistämiseen, halukkuus pysyvän työn järjestämiseen vanhuuseläkeikäiselle sekä halukkuus osa-aikaisen tai tilapäisen työn järjestämiseen vanhuuseläkeikäiselle. Analyysissa tutkitaan, mitkä tekijät vaikuttavat siihen, että työnantaja suhtautuu myönteisesti ikääntyneen tai vanhuuseläkeikäisten henkilöiden työllistämiseen. Selitettävät tekijät on luokiteltu kaksiluokkaisiksi siten, että vastausvaihtoehdot "kyllä" ja "mahdollisesti" yhdistettiin ja vastausvaihtoehto "ei" jätettiin omaksi luokakseen.

Selittävät tekijät valittiin takaperin askeltaen eli poistaen mallista yksitellen vähiten tilastollisesti merkitsevät tekijät. Poistojen kriteerinä käytettiin Waldin testisuuretta sekä sille laskettua p-arvoa. Analyysissa on vertailtu toimipaikkojen suhtautumista ikääntyneen ja vanhuuseläkkeellä olevan työvoiman käyttöön ensinnäkin suhteessa eräisiin toimipaikkojen taustaa kuvaaviin tekijöihin: toimipaikan sektoriin, henkilömäärään ja taloudelliseen tilanteeseen. Keskenään kohtalaisesti korreloivista ( $r=0.416$ ) sektori- ja toimialamuuttujista malleihin sisällytettiin toimipaikan sektori. Epävarma taloustilanne liittyy kielteisempään suhtautumiseen ikääntyneiden työllistämistä kohtaan. Toimipaikan taloudellinen tilanne on siksi sisällytetty logistiseen malliin. Toimipaikan sektori, henkilömäärä sekä toimipaikan taloudelliset näkymät ovat analyysissa selittävinä tekijöinä.

Halukkuutta ikääntyneiden työllistämiseen tarkastellaan lisäksi suhteessa asenteita kuvaaviin tekijöihin. Työllistämishalukkuutta selitetään ensinnäkin sil-



lä, kuinka tärkeänä toimipaikoissa pidetään työurien pidentämistä. Toiseksi mukaan on otettu muuttuja, joka kertoo työnantajan asennoitumisesta vanhuuseläkkeen 63 vuoden alaikärajaan. Malliin sisällytettiin lisäksi luokiteltu tieto siitä, onko toimipaikalla tehty toimenpiteitä työssä jatkamisen edistämiseksi. Muuttujien luokituksia on tiivistetty tarpeen mukaan siten, että niiden luokat ovat analyysiin riittävän suuria.

### *Toimipaikkojen halukkuus ikääntyneiden ja vanhuuseläkeikäisten työllistämiseen*

Logistisissa regressiomalleissa tarkastellaan toimipaikkojen suhtautumista ikääntyneiden, 55 vuotta täyttäneiden työllistämiseen. Malleissa verrataan toimipaikkoja, jotka pitävät ikääntyneen työvoiman työllistämistä todennäköisenä tai mahdollisena toimipaikkoihin, joissa työllistämistä ei pidetä mahdollisena. Samanlaisen kysymyksenasettelun avulla tarkastellaan myös asenteita 63 vuotta täyttäneen työvoiman työllistämiseen, mahdollisuuksiin tarjota pysyvä työsuhde vanhuuseläkkeellä oleville sekä mahdollisuutta tilapäisen tai osa-aikaisen työn järjestämiseen vanhuuseläkkeellä oleville henkilöille.

Analyysit on tehty käyttäen painotettua aineistoa sekä aineiston ositetta. Tuloksista raportoidaan selittävien tekijöiden luokkien riskisuhteet (odds ratio) ja näiden tilastolliset merkitsevyydet. Taulukoissa 2.7.2 ja 2.7.3 on esitetty ensin malli kunkin selitettävän tekijän ja selittävän tekijän luokkien välisille yhteyksille (vakioimattomat yhteydet) ja tämän jälkeen malli, jossa tekijöiden väliset yhteydet on vakioitu.

Tarkastellaan ensin toimipaikkojen suhtautumista ikääntyneiden ja vanhuuseläkeikäisten työntekijöiden työllistämiseen toimipaikan sektorin, henkilömäärän ja taloudellisen tilanteen mukaan (taulukko 2.7.2).

Taulukko 2.7.2.

Toimipaikkojen suhtautuminen ikääntyneen työvoiman työllistämiseen eräiden taustamuuttujien mukaan (logistinen regressioanalyysi, vakioimattomat ja vakioidut vetosuhteet (OR).

Toimipaikka voi...	E8a) tulevaisuudessa käyttää nykyistä enemmän ikääntynyttä, 55 vuotta täyttänyttä työvoimaa.		E8b) tulevaisuudessa työllistää nykyistä enemmän vanhuuseläkkeen alaikärajan (63 v.) täyttäneitä.		E9a) tarjota pysyvää työtä vanhuuseläkkeellä oleville.		E9b) tarjota tilapäistä tai osa-aikaista työtä vanhuuseläkkeellä oleville.	
	Vakioimaton yhteys	Vakioitu yhteys	Vakioimaton yhteys	Vakioitu yhteys	Vakioimaton yhteys	Vakioitu yhteys	Vakioimaton yhteys	Vakioitu yhteys
<b>Sektorit (rekisteritieto)</b>								
Yksityinen	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Kunta	1.56*	1.56*	1.86***	1.85***	0.66*	0.64*	2.24***	1.93**
Valtio	1.98*	1.88*	2.01*	1.83*	0.69	0.61	0.91	0.74
Järjestöt ym.	1.06	1.08	1.26	1.33	1.59	1.63	1.75	1.77
<b>Henkilömäärä</b>								
1–4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
5–9	0.92	0.90	1.25	1.21	1.27	1.31	1.19	1.20
10–49	1.28	1.20	1.66**	1.55*	1.15	1.32	2.32***	2.21***
50–99	1.68*	1.43	2.41***	2.00**	1.96*	2.39**	3.21***	3.00**
100–249	2.61**	2.34**	3.23***	2.99***	2.29**	2.83***	3.40***	3.42***
250–	2.39**	2.06*	5.17***	4.56***	2.47**	2.93***	1.80	2.06
<b>Taloudellinen tilanne</b>								
Täysin vakaa ja turvattu	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Jokseenkin vakaa ja turvattu	0.80	0.74	0.71*	0.64**	0.63*	0.66*	1.11	0.98
Epävarma	0.74	0.71	0.81	0.76	0.79	0.82	1.08	1.08

\*\*\* p<0.001, \*\* p<0.01, \*p<0.05.

Toimipaikan sektorilla on yhteys työnantajien halukkuuteen käyttää tulevaisuudessa nykyistä enemmän 55 vuotta täyttänyttä työvoimaa, työllistää vanhuuseläkeikäisiä, tarjota pysyvää työtä vanhuuseläkkeellä oleville sekä tarjota tilapäistä tai osa-aikaista työtä vanhuuseläkkeellä oleville. Ikääntyneiden ja vanhuuseläkeikäisten työllistämiseen suhtautuvat yksityisiä työnantajia positiivisemmin kunta-sektorin työnantajat.

Myös toimipaikan koko on tärkeä työnantajan suhtautumista määrittävänä tekijänä: mitä suuremmasta toimipaikasta on kysymys, sitä todennäköisemmin työnantajat olivat halukkaita ikääntyneen työvoiman erilaiseen työllistämiseen riippumatta siitä, oliko kyse ikääntyneiden vai vanhuuseläkeläisten työllistämisestä tai minkä muotoisista työsuhteista oli kysymys. Poikkeuksen muodostavat yli 250 henkilön toimipaikat, jotka eivät olleet yhtä usein halukkaita tilapäiseen työllistämiseen kuin hieman pienemmät toimipaikat.

Ikääntyneiden ja vanhuuseläkeikäisten työllistämishalukkuutta esiintyi eniten toimipaikoilla, joiden taloudellinen tilanne oli täysin vakaa ja turvattu. Se, ettei taloudellista tilannetta pidetty täysin vakaana ja turvattuna ennusti negatiivisempaa suhtautumista ikääntyneiden työllistämiseen, mutta sama koskee varmasti työllistämistä yleensäkin. Taloustilanteensa suhteen epävarmat toimipaikat eivät eronneet työllistämishalukkuudessaan taloustilanteensa suhteen täysin varmoista toimipaikoista.

Kun muuttujien väliset yhteydet vakioidaan, vetosuhteet muuttuvat hyvin vähän (taulukko 2.7.2). Henkilömäärän tai taloudellisen tilanteen vakioiminen ei vaikuttanut sektoreiden välisiin eroihin halukkuudessa ikääntyneiden työllistämiseen tulevaisuudessa. Ero halukkuudessa vanhuuseläkeikäisten työllistämiseen yksityisen sekä kunta- ja valtiosektorin välillä pieneni vakioinnin myötä hieman. Ero halukkuudessa pysyvän työn järjestämiseen vanhuuseläkkeellä oleville yksityisen ja kuntasektorin välillä ei pienentynyt juurikaan vakioinnin myötä.<sup>4</sup> Sen sijaan ero yksityisen ja kuntasektorin välillä halukkuudessa tilapäisen tai osa-aikaisen työn järjestämiseen kaventui jonkin verran, kun toimipaikan henkilömäärä ja taloudellinen tilanne otettiin huomioon.

Tulokset vahvistavat aikaisemman työnantajatutkimuksen tuloksia, sillä vanhuuseläkeikäisten työllistämiseen suhtaudutaan edelleen myönteisimmin julkisen

4 Kun tarkastelussa käytettiin selittävän sektorimuuttujan vertailuluokkana kuntasektoria, sektoreiden välisiä tilastollisesti merkitseviä eroja löydettiin ainoastaan kunta- ja yksityisen sektorin väliltä (vakioitujen yhteyksien vetosuhteet E8a)  $OR=0.64^*$ , E8b)  $OR=0.54^{***}$ , E9a)  $OR=1.57^*$ . Halukkuudessa vanhuuseläkeikäisten tilapäiseen työllistämiseen merkitsevä ero löytyi paitsi kunta- ja yksityisen sektorin väliltä ( $OR=0.52^{**}$ ), myös kunta- ja valtiosektorin väliltä ( $OR=0.38^{**}$ ). Tilastollisesti merkitseviä eroja ei löytynyt käytettäessä vertailuluokkana järjestösektoria.

sektorin toimipaikoissa. Kiinnostus ikääntynyttä työvoimaa kohtaan oli yleisempää suurissa toimipaikoissa pieniin toimipaikkoihin nähden. (Tuominen ja Takala 2006, 18–19.)

### *Asennetekijät ja ikääntyneiden työllistäminen*

Tutkimustulosten mukaan ikääntyneen työvoiman osaamista ja kokemusta yleensä arvostetaan. Tämä ei kuitenkaan välttämättä tarkoita sitä, että työnantajat olisivat halukkaita työllistämään ikääntynyttä työvoimaa. (Esim. Johnson 2007.) Taulukossa 2.7.3 on esitetty se, miten asennetekijät vaikuttavat ikääntyneiden ja vanhuuseläkeikäisten työllistämishalukkuuteen sekä siihen, miten toimipaikat suhtautuvat erilaisiin työllistämisen muotoihin. Tarkasteluun on otettu mukaan sektori- ja toimipaikan henkilömäärä, jotka todettiin edellä tärkeiksi työllistämishalukkuuden selittämisessä.<sup>5</sup>

Asenteet selittävät hyvin halukkuutta ikääntyneiden ja vanhuuseläkeikäisten työllistämiseen. Odotetusti eniten halukkuutta työllistää ikääntyneitä tai vanhuuseläkeikäisiä on toimipaikoilla, jotka pitävät työurien pidentämistä tärkeinä, jotka pitävät vanhuuseläkkeen alaikärajaa liian matalana sekä toimipaikoilla, jotka tukevat voimakkaasti työssä jatkamista. Näitä toimipaikkoja on kuitenkin vähemmistö kaikista toimipaikoista.

Asennetekijöiden huomioiminen mallissa poistaa sektorin ja henkilömäärän mukaiset erot halukkuudessa ikääntyneiden työllistämiseen. Sen sijaan halukkuudessa vanhuusikäisten työllistämiseen ero yksityisen ja kuntasektorin välillä säilyy. Myös halukkuudessa vanhuuseläkkeen pysyvään ja tilapäiseen työllistämiseen ero yksityisen ja kuntasektorin välillä kaventuu hieman, kun asennetekijät vakioidaan. Myös henkilömäärän mukaiset erot kaventuvat hieman asennetekijöiden vakioinnin myötä.

Asennetekijöillä on itsenäistä selitysvoimaa selitettäessä halukkuutta vanhuuseläkeikäisten ja vanhuuseläkeikäisten työllistämiseen. Halukkuus ikääntyneiden ja vanhuuseläkeläisten työllistämiseen on lisäksi yhteydessä siihen, tuetaanko toimipaikalla ikääntyneiden työssä jatkamista.

---

5 Näiden osalta vakioimattomat yhteydet on esitetty taulukossa 2.7.2.

**Taulukko 2.7.3.**

*Toimipaikkojen suhtautuminen ikääntyneen työvoiman työllistämiseen asennetekiöitä kuvaavien muuttujien mukaan (logistinen regressioanalyysi, vakioimattomat ja vakioidut vetosuhteet (OR)).*

Toimipaikka voi...	E8a) tulevaisuudessa käyttää nykyistä enemmän ikääntynyttä, 55 vuotta täyttäneitä työvoimaa.		E8b) tulevaisuudessa työllistää nykyistä enemmän vanhuuseläkkeen alaikärajan (63 v.) täyttäneitä.		E9a) tarjota pysyvää työtä vanhuuseläkkeellä oleville.		E9b) tarjota tilapäistä tai osa-aikaista työtä vanhuuseläkkeellä oleville.	
	Vakioimaton yhteys	Vakioitu yhteys	Vakioimaton yhteys	Vakioitu yhteys	Vakioimaton yhteys	Vakioitu yhteys	Vakioimaton yhteys	Vakioitu yhteys
Sektorit (rekisteritieto)								
	Yksityinen	1.00		1.00		1.00		1.00
	Kunta	1.33		1.59*		0.54*		1.67*
	Valtio	1.70		1.75		0.57		0.51
	Järjestöt ym.	0.99		1.32		1.72		2.13
Henkilömäärä								
	1–4	1.00		1.00		1.00		1.00
	5–9	0.89		1.35		1.40		1.15
	10–49	1.06		1.53*		1.30		2.15***
	50–99	1.11		1.76		2.22*		2.43*
100–249	1.80		2.20**		2.13*		2.82**	
250–	1.28		3.36***		1.94*		1.55	
Työurien pidentäminen								
	Erittäin tärkeää	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	Melko tärkeää	0.51*	0.56*	0.58*	0.64	0.76	0.75	0.97
	Ei erityisen tärkeää	0.37**	0.51*	0.26***	0.35***	0.27***	0.64	1.20
	Ei lainkaan tärkeää	0.16***	0.26***	0.15***	0.26***	0.19***	0.42*	0.97
Vanhuuseläkkeen 63 vuoden alaikäraja								
	Lian matala	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	Sopiva	0.55	0.75	0.42*	0.53	0.29**	0.24	0.24
	Lian korkea	0.23**	0.39	0.12***	0.19**	0.11***	0.11*	0.10*
Työssä jatkamista tuetaan								
	Voimakkaasti	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	Jossain määrin	0.71	0.78	0.57**	0.62	0.64*	0.64	0.65
	Ei erityisemmin tai ei lainkaan	0.25***	0.35***	0.20***	0.30***	0.35***	0.31***	0.38**

\*\*\* p<0.001, \*\* p<0.01, \*p<0.05.

### *Yhteenvedo*

Suurimmalla osalla aineiston työnantajista on positiivinen asenne ikääntyneen työvoiman työssä jatkamista ja rekrytointeja kohtaan, mutta on eri asia, miten tämä positiivinen asenne näkyy käytännössä uusien työntekijöiden palkkauksessa tai vanhojen pitämisessä töissä (vrt. Taylor ja Walker 1994). Esitettyjen tulosten perusteella myönteinen suhtautuminen ikääntyneisiin ja vanhuuseläkeikäisiin liittyy halukkuuteen työllistää ikääntyneitä.

Tuloksista saadaan osin tukea Anna Pärnäsén (2011) tyypittelemille työnantajien ikästrategioille ja erityisesti julkisen ja yksityisen sektorin eroille halukkuudessa työllistää ikääntyneitä. Julkisella sektorilla erityisesti kuntatyönantajat vaikuttavat kannustavan pitkiin työuriin, sillä erityisesti kuntasektorilla on halukkuutta vanhuuseläkeikäisen työvoiman käyttöön. Tämä näkyy halukkuutena tilapäisen tai osa-aikaisen työn tarjoamisessa. Yksityisellä sektorilla toimipaikat ovat hieman haluttomampia ikääntyneiden tai vanhuuseläkeikäisten työllistämiseen tulevaisuudessa.

Kuten aikaisemmassa tutkimuksessa, myös toimipaikan taloudellinen tilanne havaittiin tärkeäksi ikääntyneiden erilaisessa työllistämisessä. Toimipaikoilla, joiden taloudellinen tilanne oli vakaa ja turvattu, erilaisiin tapoihin työllistää ikääntyneitä suhtauduttiin myönteisemmin. Aikaisemmassa tutkimuksessa on niin ikään osoitettu, että suotuista talouskehitys on loppujen lopuksi ratkaiseva tekijä siinä, missä määrin ikääntyneitä tarvitaan ja missä määrin työnantajat ovat valmiita työllistämään ikääntynyttä työvoimaa. (Vrt. Tuominen ja Takala 2006.)

### **3 Vanhuuseläkkeelle siirtyneet palkansaajat ja joustava eläkeikä**

Työntekijöiden näkemyksiä vanhuuseläkkeen ikärajoista ja eläkkeelle siirtymisestä on tutkittu kyselytutkimuksella, joka kohdistui suoraan palkkatyöstä vanhuuseläkkeelle siirtyneisiin. Vanhuuseläkkeelle siirtyneitä palkansaajia koskevan tutkimuksen kohderyhmänä ovat vuonna 2010 vanhuuseläkkeelle siirtyneet. Tutkimuksen ulkopuolelle rajattiin vanhuuseläkkeelle siirtyneet maatalous- ja muut yrittäjät sekä henkilöt, joilla ei ollut palkansaajalakien mukaan vakuutettua työtä eläkkeelle siirtymistä edeltäneinä parina vuotena. Kohderyhmään kuuluivat osa-aikaeläkkeeltä vanhuuseläkkeelle siirtyneet, mutta ei muulta eläkkeeltä vanhuuseläkkeelle siirtyneitä. Osa-aikaeläke oli myönnetty näillä henkilöillä palkansaajalakien mukaan.

Tutkimuksen perusjoukko, vuonna 2010 palkkatyöstä suoraan eläkkeelle siirtyneet työntekijät muodostavat noin 70 prosenttia kyseisenä vuonna vanhuuseläkkeelle siirtyneistä. Kohdejoukosta poimittiin 3 273 henkilön otos. Eläketurvakeskus vastasi tutkimusaineiston keruusta, joka tehtiin postikyselynä 18.4.2011 ja 15.6.2011 välisenä aikana. Lopulliseksi aineiston kooksi saatiin 2 672 henkilöä, kun 112 kohdejoukkoon kuulumatonta palkkatyön ohessa yrittäjinä toiminutta poistettiin otoksesta. Vastanneiden osuudeksi saatiin 84,5 prosenttia otoksesta. (Liite 2.)

### 3.1 Vanhuuseläkkeelle siirtyminen ja työura

*Eila Tuominen*

Tässä luvussa tarkastellaan keskeisten yksilötekijöiden, sukupuolen, koulutuksen, tulojen ja työuran pituuden vaikutusta eläkkeelle siirtymiseen. Tutkimukset ovat osoittaneet näiden tekijöiden selittävän eläkkeelle siirtymistä (Wang ja Shultz 2011).

Luvun 1.4 tutkimuskatsauksesta kävi ilmi, että miehet, hyvin koulutetut ja vajaan työuran tehneet suunnittelevat myöhempää eläkkeelle jäämistä ja pidempää työskentelyä kuin naiset, heikommin koulutetut ja tiiviisti työuran aikana työssä olleet henkilöt. Sukupuolen ja koulutuksen suhteen on saatu myös päinvastaisia tuloksia. Eroja sukupuolen tai koulutuksen suhteen ei aina esiinny tai erot ovat toiseen suuntaan. Tulojen vaikutuksesta eläkesuunnitelmiin ja eläkkeelle siirtymiseen on vähemmän tietoa. Tutkimuksista on saatu tukea sille, että alempiin tulo- luokkiin kuuluvilla ja vähemmän varakkailla henkilöillä on halukkuutta pidempään työskentelyyn ja myöhempään eläkkeelle siirtymiseen. (Luku 1.4.)

#### 3.1.1 Sosiodemografiset tekijät ja vanhuuseläkkeelle siirtyminen

Kuviossa 3.1.1 on kuvattu ensinnä tutkimuksen kohdejoukon, vuonna 2010 vanhuuseläkkeelle siirtyneiden palkansaajien eläkkeellesiirtymisikä. Kuviosta käyvät myös ilmi erot miesten ja naisten vanhuuseläkkeelle siirtymisessä.

Ennen vanhuuseläkkeen alaikärajaa eläkkeelle siirtyi 16 prosenttia kaikista vanhuuseläkkeelle siirtyneistä palkansaajista. Suuri osa heistä on julkisen sektorin alemmassa eläkeiässä eläkkeelle siirtyneitä, mikä käy ilmi tuonnempana kuviossa 3.1.3. Varhennetulle vanhuuseläkkeelle 62 vuoden iässä siirtyi vain neljä prosenttia tutkituista.

Yleisimmin vanhuuseläkkeelle on siirrytty 63 vuoden iässä. Vanhuuseläkkeelle siirtyneistä palkansaajista 54 prosenttia jäi eläkkeelle joustavan eläkeiän alaikärajalla. Vanhuuseläkkeen alaikärajan jälkeen työssä jatkaneita ja aikaisintaan 64-vuotiaana eläkkeelle siirtyneitä oli 30 prosenttia.

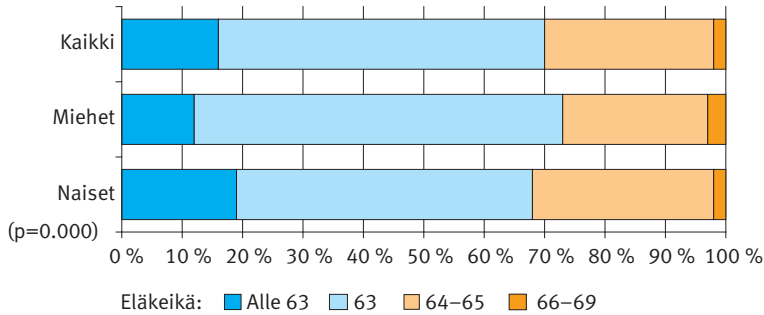
#### *Miesten ja naisten eläkkeelle siirtyminen*

Vanhuuseläkeiän hajonta on suurempaa naisilla kuin miehillä. Naiset ovat siirtyneet miehiä yleisemmin vanhuuseläkkeelle jo ennen 63 vuoden ikää, mutta myös 63 vuoden iän jälkeen. Miesten vanhuuseläkkeelle siirtyminen on painotunut naisia enemmän 63 vuoden ikään. (Kuvio 3.1.1.) Ero on tilastollisesti erittäin merkitsevä.



**Kuvio 3.1.1.**

*Vanhuuseläkkeelle vuonna 2010 siirtyneiden palkansaajien eläkeikä sukupuolen mukaan.*



Erot eläkkeelle siirtymisessä johtuvat osaksi siitä, että naiset työskentelevät enemmän julkisella sektorilla ja miehet yksityisaloilla. Yksityisaloilta vanhuuseläkkeelle siirtyneistä 59 prosenttia on miehiä. Julkisella sektorilla suhde on päinvastainen. Erityisen suuri ero sukupuolten osuudessa on kuntasektorilla, jossa 80 prosenttia eläkkeelle siirtyneistä on naisia. Valtiolta vanhuuseläkkeelle siirtyneistä naisia on 55 prosenttia.

Osalla julkisen sektorin palveluksessa olevista on yhä alempia eläkeikä, jotka mahdollistavat eläkkeelle jäämisen ennen vanhuuseläkkeen 63 vuoden alaikärajaa. Toisaalta eläkkeelle siirtymistä julkisella sektorilla myöhentävät niin sanotut henkilökohtaiset eläkeiät, jotka liittyvät vuoden 1993 lainmuutokseen. Tuolloin julkisen sektorin yleiseksi eläkeiäksi säädettiin 65 vuotta. Huomattavaa osaa julkisen sektorin palveluksessa olevia koskee vielä niin sanottu henkilökohtainen eläkeikä, jossa eläkeikä on määritetty kuukauden tarkkuudella ikävälille 63–65 vuotta. Eläkkeelle jääminen ennen henkilökohtaista eläkeikää merkitsee eläkkeen pienenemistä siihen tehtävän niin sanotun normeerauksen vuoksi. Nämä julkisen sektorin eläkelainsäädännön muutoksiin liittyvät siirtymävaiheen säännökset kannustavat osaltaan työssä jatkamiseen.

Yksityisen ja julkisen sektorin eläkeikä koskevat säännökset ovat nykyisin samat, mutta siirtymävaiheen takia ne koskevat julkisella sektorilla nuorempia, myöhemmin julkisen sektorin palvelukseen tulleita henkilöitä. Julkisen sektorin sekä alemmat ammatilliset eläkeiät että henkilökohtaiset eläkeiät poistuvat vähitellen. On arvioitu, että 2020-luvun jälkeen näiden vanhojen eläkesäännösten piiriin kuuluvia ei enää olisi.

### *Koulutustaso ja vanhuuseläkkeelle siirtyminen*

Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden palkansaajien koulutustaso on parempi kuin ikäissään väestön (taulukko 3.1.1). Korkea-asteen tutkinnon suorittaneita on lähes puolet, kun samanikäisessä väestössä heitä on runsas neljäsosa. Perusasteen koulutuksen saaneita on vanhuuseläkkeelle siirtyneissä lähes saman verran kuin ikäissään väestössä. Keskiasteen koulutuksen saaneet, eli ammatillisen koulun tai lukion käyneet ovat sen sijaan aliedustettuina. Heitä on viidennes vanhuuseläkkeelle siirtyneistä palkansaajista, kun väestössä heitä on runsas kolmasosa. Keskiasteen koulutuksen omaavat ovat siirtyneet pois työelämästä muita koulutusasteita aikaisemmin.

#### **Taulukko 3.1.1.**

*Vanhuuseläkkeelle vuonna 2010 siirtyneiden palkansaajien koulutustaso työnantajasektoreittain ja vertailu 60–64-vuotiaaseen väestöön.*

Koulutustaso	Vanhuuseläkkeelle siirtyneet <sup>1)</sup>				60–64-vuotias väestö <sup>2)</sup>
	Yksityinen sektori	Kunta	Valtio	Kaikki	
	%	%	%	%	%
Perusaste	40	31	13	34	36
Keskiaste	22	22	9	20	36
Korkea-aste	37	46	77	45	28
Ei osaa sanoa	1	1	1	1	-
Yhteensä	100	100	100	100	100
(p=0.000)					
Lkm	1 092	918	662	2 672	401 712

1) Palkkatyöstä vanhuuseläkkeelle siirtyneistä 85 prosenttia on 60–64-vuotiaita.

2) Lähde: Tilastokeskus, väestön koulutus iän mukaan vuonna 2010, taulukko PC–Axis -tiedostomuodossa, 2.12.2011.

Koulutus on vastaajien kyselylomakkeella ilmoittama tieto, mikä on hyvä huomioida vertailussa väestöä koskevaan rekisteritietoon. Lomakkeella kysyttiin korkeinta koulutusta tarkalla koulutusluokituksella. Kysymykseen jätti vastaamatta hieman alle prosentti tutkituista, mikä näkyy havaintojen kokonaislukumäärässä koulutukseen liittyvissä tarkasteluissa.

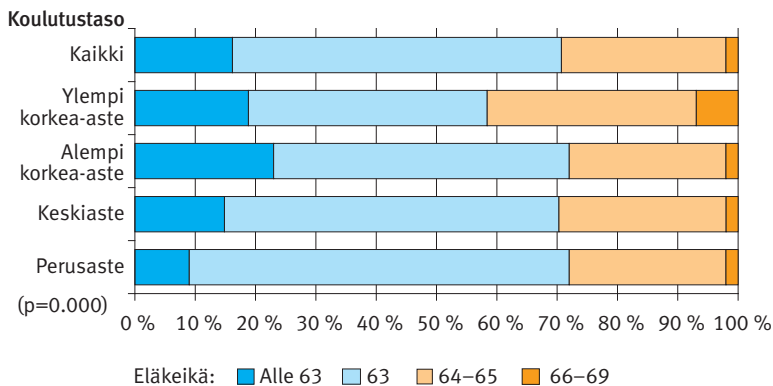
Työnantajasektoreittain tarkasteltuna vanhuuseläkkeelle siirtyneiden koulutustasossa on merkittävät erot (taulukko 3.1.1). Yksityiseltä sektorilta vanhuus-

eläkkeelle siirtyneistä suurimman ryhmän muodostavat perusasteen suorittaneet. Heitä on kaksi viidesosaa yksityisaloilta eläkkeelle siirtyneistä. Toiseksi eniten on korkea-asteen koulutettuja, runsas kolmasosa. Kuntien palveluksessa olleiden koulutusjakauma painottuu yksityisaloja enemmän korkea-asteen koulutuksen saaneisiin. Paras koulutustaso on valtiolta vanhuuseläkkeelle siirtyneillä. Heistä valtaosalla on korkea-asteen koulutus.

Eläkkeelle siirtyminen vaihtelee koulutustason mukaan niin, että muita myöhemmin eläkkeelle ovat jääneet ylemmän korkea-asteen tutkinnon suorittaneet (kuvio 3.1.2). Heistä 41 prosenttia on jäänyt eläkkeelle aikaisintaan 64-vuotiaana. Vähintään 66 vuoden ikään työssä jatkaneiden osuus on myös tässä joukossa suurin. Alemmilta koulutustasoilta 63 vuoden iän jälkeen eläkkeelle siirtyneiden osuuksissa ei ole merkittäviä eroja.

### Kuvio 3.1.2.

*Vanhuuseläkkeelle vuonna 2010 siirtyneiden palkansaajien eläkeikä koulutustason mukaan, %.*



Koulutustasojen välillä on eroja myös ennen 63 vuoden ikää eläkkeelle siirtyneiden osuudessa. Osuudet ovat suuremmat hyvin koulutettujen keskuudessa. Alemman korkea-asteen suorittaneiden joukossa tämä osuus on suurin, 23 prosenttia. Koulutuksen ja eläkkeellesiirtymisiän välinen yhteys on tilastollisesti erittäin merkitsevä.

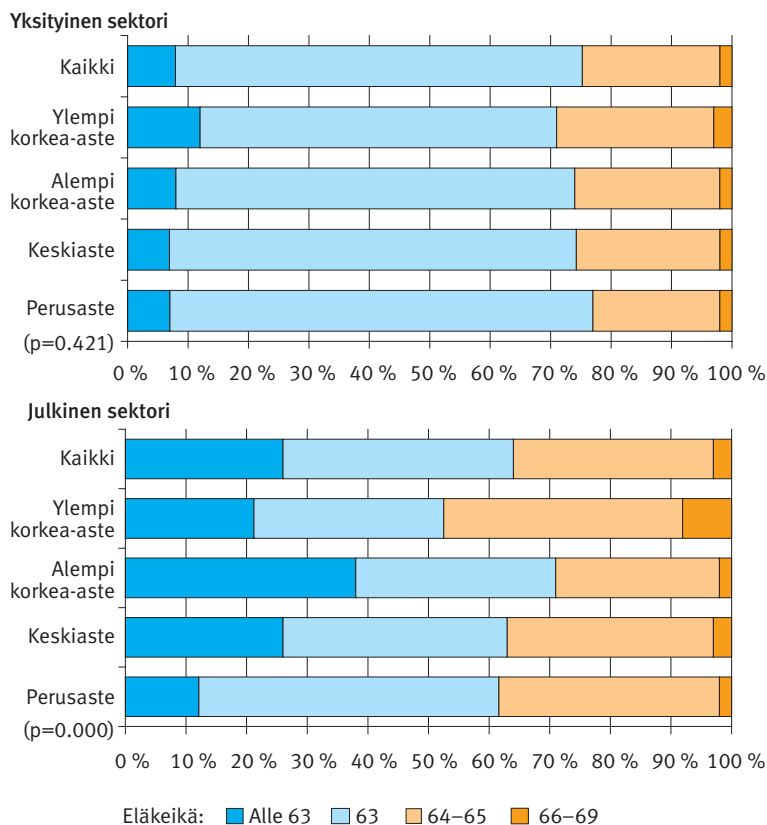
Kuviosta 3.1.3 nähdään, että yksityisaloilla eläkkeelle siirtyminen ei juuri vaihtelee koulutustason mukaan. Ylemmän korkea-asteen tutkinnon suorittaneista hieman suurempi osa kuin alemman koulutustason henkilöistä on siirtynyt eläkkeelle aikaisintaan 64-vuotiaana. Ero ei kuitenkaan ole tilastollisesti merkitsevä.

Koulutustason mukaiset erot ovat sen sijaan merkittäviä julkisella sektorilla. Kun yksityisaloilta vanhuuseläkkeelle jäädytään tyypillisesti 63 vuoden iässä, julkisella sektorilla hajonta on suurta molempiin suuntiin. Pitkään työssä jatkaneita on eniten ylemmän korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden keskuudessa. Heistä noin puolet on jäänyt eläkkeelle aikaisintaan 64-vuotiaana. Huomattavan paljon pitkään työssä jatkaneita on myös alimmilla koulutustasoilla. Lähes 40 prosenttia perus- ja keskiasteen koulutuksen saaneista on julkisella sektorilla jatkanut työssä yhtä pitkään.

Julkisella sektorilla on paljon myös ennen 63 vuoden ikää vanhuuseläkkeelle siirtyneitä. Näiden henkilöiden osuus on suurin alemman korkea-asteen tutkinnon suorittaneilla. Lähes 40 prosenttia heistä on jäänyt eläkkeelle alle 63-vuotiaana. Perusasteen koulutuksen saaneista vain hieman yli 10 prosenttia on jäänyt vanhuuseläkkeelle ennen 63 vuoden ikää.

### Kuvio 3.1.3.

*Vanhuuseläkkeelle vuonna 2010 siirtyneiden palkansaajien eläkeikä koulutustason ja työnantajasektorin mukaan, %.*



Ennen 63 vuoden ikää eläkkeelle siirtyneissä on ammatin mukaan tarkasteltuna kunnissa erityisesti palvelu-, myynti ja hoitotyöntekijöiden ammattiluokkaan kuuluvia, mutta myös asiantuntijoita ja ylempiä virkamiehiä. Valtiolta varhain eläkkeelle siirtyneissä on muita ammattiryhmiä enemmän toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöitä ja myös asiantuntijoita. (Tuominen ym. 2010a.)

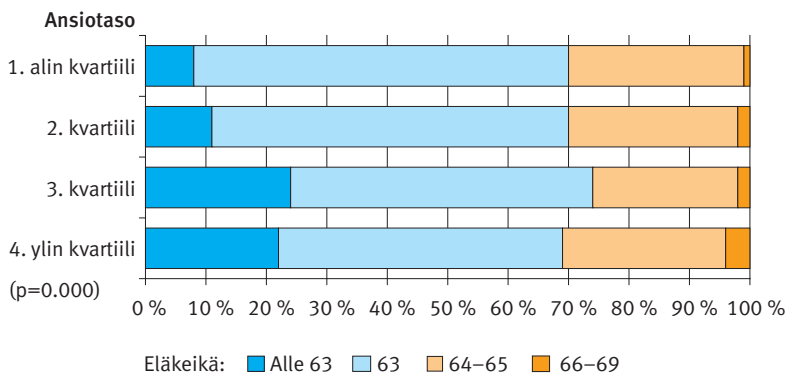
### *Tulotaso ja vanhuuseläkkeelle siirtyminen*

Kuviossa 3.1.4 on tarkasteltu palkansaajien vanhuuseläkkeelle siirtymistä ansiotason mukaan. Vanhuuseläkkeelle vuonna 2010 siirtyneet olivat palkansaajalakien piiriin kuuluvassa työssä eläkkeelle jäämistä edeltäneinä vuosina. Henkilöiden keskimääräinen ansiotaso on laskettu vuosien 2007–2009 keskiansioiden perusteella. Ansioita tarkasteltiin vuoden 2009 rahassa. Ansiot luokiteltiin tulojen suuruuden mukaan neljään tuloluokkaan eli kvartiiliin. Kuhunkin luokkaan kuului neljäsosa tutkituista.

Alemmilla ansiotasoilta on siirrytty eläkkeelle yleisimmin 63 vuoden iässä. Kuitenkin työssä jatkajia, eli aikaisintaan 64 vuoden iässä eläkkeelle siirtyneitä on kahdessa alimmassa tuloluokassa lähes yhtä paljon kuin ylimmässä kvartiilissa. Vähintään 64 vuoden ikään työssä jatkaneita on vähiten kolmannessa tuloluokassa. (Kuvio 3.1.4.)

#### **Kuvio 3.1.4.**

*Vanhuuseläkkeelle siirtyminen ansiotason\*) mukaan, %.*



\*) Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden ansiotaso on määritetty vuosien 2007–2009 keskiansioiden perusteella. Ansioita on tarkasteltu vuoden 2009 tasossa. Tutkitut on jaoteltu ansioiden suuruuden mukaan neljään tuloluokkaan eli kvartiiliin.

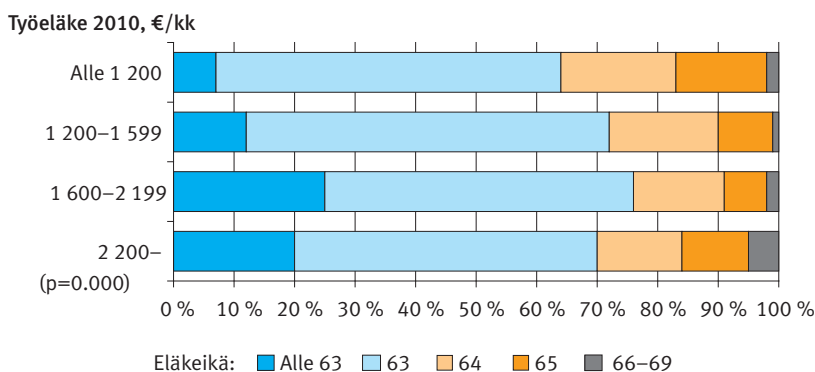
Alemmilta tulotasoilta on muita harvemmin jääty eläkkeelle ennen 63 vuoden ikää. Noin kymmenesosa kahteen alimpaan tuloluokkaan kuuluvasta jäi eläkkeelle näin aikaisin. Kahdessa ylimmässä tuloluokassa heitä on yli viidesosa. Varhaiseen eläkkeelle jäämiseen vaikuttaa eniten eläkkeelle siirtyminen julkiselta sektorilta. Varhennetulle vanhuuseläkkeelle siirtyneitä oli vähän.

Vastaava tarkastelu vuoden 2010 työeläketulon osalta on esitetty kuviossa 3.1.5. Pientä, alle 1 200 euron suuruista työeläkettä saavat ovat harvoin jääneet eläkkeelle ennen 63 vuoden ikää. Yleisimmin eläkkeelle on siirrytty 63 vuoden iässä. Kuitenkin työssä jatkajia, eli aikaisintaan 64 vuoden iässä eläkkeelle siirtyneitä on tässä eläketulon luokassa eniten. Yli kolmasosa alle 1 200 euron kuukausieläkettä saavista on jäänyt eläkkeelle 63 vuoden iän jälkeen ja heistä noin puolet 65 vuoden iässä. 65 vuoden iässä eläkkeelle siirtyneiden osuus on suurin pientä työeläkettä saavilla.

Tähän on todennäköisesti vaikuttanut pientä työeläkettä saavien oikeus kansaneläkkeeseen.<sup>6</sup> Sen saa vähentämättömänä 65 vuoden iässä. Jos henkilö jää kansaneläkkeelle ennen 65 vuoden ikää, eläkkeeseen tehdään varhennusvähennys. Vähennys on pysyvä, ja eläke pysyy vähennettynä 65 vuoden iän jälkeenkin. Osalla pientä työeläkettä saavista henkilöistä oikeus vähentämättömään kansaneläkkeeseen näyttäisi myöhentäneen eläkkeelle siirtymistä.

### Kuvio 3.1.5.

*Vanhuuseläkkeelle siirtyminen vuonna 2010 työeläketulon mukaan, %.*



Eläkkeelle siirtyminen ennen 63 vuoden ikää on ollut yleisintä 1 600–2 199 euroa kuukaudessa työeläkettä saavilla henkilöillä. Heistä joka neljäs jäi eläkkeelle näin varhain. Vähintään 2 200 euron suuruista työeläkettä saavista joka viides jäi eläk-

<sup>6</sup> Vuonna 2010 kansaneläkkeen ns. ylempi rajatulo oli yksinäisillä henkilöillä 1 207,33 euroa ja naimisissa olevilla 1 075,33 euroa kuukaudessa. Täyteen kansaneläkkeeseen oikeuttava alempi tuloraja oli sekä yksinäiselle että naimisissa olevalle henkilölle 51,54 euroa kuukaudessa.

keelle yhtä varhain. Ylimmässä työeläketulon luokassa työssä jatkajia, eli aikaisintaan 64 vuoden iässä eläkkeelle siirtyneitä on toiseksi eniten.

Valtaosa vähintään 2 200 euroa kuukaudessa työeläkettä saavista kuului eläkkeensaajien ylimpään tulokymmenykyeseen. Siihen kuuluivat vuonna 2010 eläkkeensaajat, joiden eläketulot ylittivät 2 239 euroa kuukaudessa (Tuominen ym. 2010a). Vanhuuseläkkeelle vuonna 2010 siirtyneistä palkansaajista noin viidennes kuului tähän tuloluokkaan.

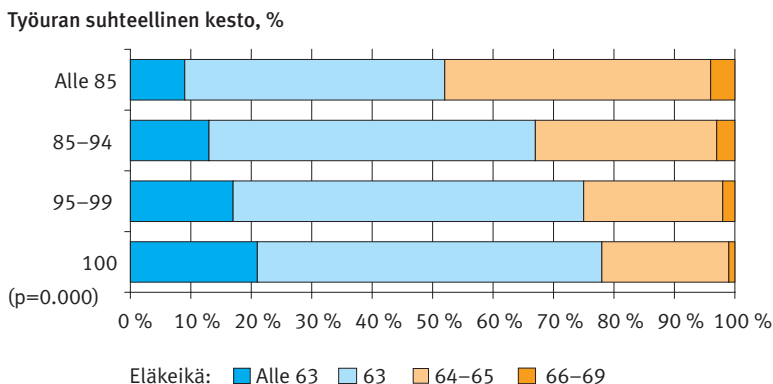
### 3.1.2 Työuran pituus vanhuuseläkkeelle siirtyneillä palkansaajilla

Työuran pituus vaikuttaa eläkkeelle siirtymiseen. Tiiviin työuran tehneet suunnittelevat jäävänsä ja myös jäävät eläkkeelle aikaisemmin kuin vähemmän aikaa työssä olleet (Forma ym. 2005; Tuominen ym. 2010a; Tuominen ym. 2012).

Tämä näkyy myös vanhuuseläkkeelle vuonna 2010 siirtyneiden palkansaajien eläkkeelle siirtymisessä. Kuviossa 3.1.6 eläkkeelle siirtymistä on tarkasteltu työuran suhteellisen keston mukaan.<sup>7</sup> Koko ajan työssä olleista palkansaajista noin viidesosa jäi eläkkeelle ennen 63 vuoden ikää. Tämä osuus pienenee vajaampiin työuriin siirryttäessä. Vastaavasti työssä 63 vuoden iän jälkeen jatkaneiden osuudet kasvavat. Eniten työssä jatkaneita on niiden keskuudessa, joilla työssäoloaika on jäänyt alle 85 prosentin maksimijasta laskettuna. Heistä noin puolet on jäänyt eläkkeelle aikaisintaan 64 vuoden iässä.

#### Kuvio 3.1.6.

*Vanhuuseläkkeelle siirtyminen työuran suhteellisen keston\*) mukaan, %.*



\*) Työvuosia 23 vuoden iästä eläkkeelle siirtymiseen, prosenttiosuus maksimimäärästä.

7 Työuran suhteellista kestoja on mitattu laskemalla eläkettä kartuttaneen työssäoloajan – 23 vuoden iästä vanhuuseläkkeelle siirtymiseen asti – osuus maksimaalisesta kokonaisajasta. Kokonaisaika vaihtelee eläkkeellesiirtymisiän mukaan.

Taulukossa 3.1.2 on tarkasteltu tarkemmin työurien rakennetta ja pituutta eri-ikäisenä eläkkeelle siirtyneillä. Ennen 63 vuoden ikää eläkkeelle siirtyneistä 42 prosenttia on ollut työssä koko ajan 23 vuoden iästä lähtien, jolloin eläkkeen karttuminen alkoi. Aukottoman työuran tehneiden osuus pienenee, mitä myöhemmin eläkkeelle siirtyneitä tarkastellaan. Yhteys eläkkeellesiirtymisiän ja työssäolon suhteellisen keston välillä on tilastollisesti erittäin merkitsevä.

Työelämästä suoraan vanhuuseläkkeelle siirtyneiden palkansaaajien eläkettä kartuttaneen työuran pituus on keskimäärin 37,1 vuotta (taulukko 3.1.2). Tämä on lähes kaksi vuotta pidempi kuin kaikkien vuonna 2010 vanhuuseläkkeelle siirtyneiden. Kaikilla vanhuuseläkkeelle siirtyneillä työura oli keskimäärin 35,3 vuotta (Kautto 2011). Ero johtuu siis siitä, että tutkimuksen ulkopuolelle rajattiin yrittäjinä toimineet ja työttömyydestä ja työvoiman ulkopuolelta vanhuuseläkkeelle siirtyneet henkilöt.

### **Taulukko 3.1.2.**

*Työuran suhteellinen kesto\*) ja pituus eläkkeellesiirtymisiän mukaan.*

Työuran suhteellinen kesto*)	Eläkeikä				
	Alle 63	63	64–65	66–69	Kaikki
	%	%	%	%	%
Alle 85	10	12	25	28	16
85–94	20	24	27	28	24
95–99	28	29	23	23	27
100	42	35	25	21	33
Yhteensä (p=0.000)	100	100	100	100	100
Työvuosia keskimäärin työuralla	35,6	37,4	37,2	38,9	37,1
Henkilöiden osuus, joilla on työvuosia vähintään 40 v, %	3	37	44	62	34
Lkm	523	968	715	466	2 672

\*) Työvuosia 23 vuoden iästä eläkkeelle siirtymiseen, prosenttiosuus maksimimäärästä.

Vähintään 40 vuoden pituinen työura on kolmasosalla vanhuuseläkkeelle siirtyneistä palkansaaajista. Näin pitkään työssä olleiden osuus kasvaa eläkkeellesiirtymisiän mukana. Vain kolme prosenttia ennen 63 vuoden ikää eläkkeelle siirtyneistä on ollut työssä vähintään 40 vuotta. 63 vuoden iässä eläkkeelle siirtyneistä runsaalla kolmasosalla ja aikaisintaan 66 vuoden iässä eläkkeelle siirtyneistä lähes kahdella kolmasosalla on takana 40 vuoden työura (taulukko 3.1.2). Miehis-



tä 41 prosenttia ja naisista 29 prosenttia on yltänyt vähintään 40 vuoden pituiseen työuraan. On huomattava, että tässä tarkastellaan suoraan palkkatyöstä vanhuuseläkkeelle siirtyneitä. Näin pitkien työurien osuudet jäävät pienemmiksi kaikilla vanhuuseläkkeelle siirtyneillä.

Koulutustaso vaikuttaa työurien muotoutumiseen (taulukko 3.1.3). Kun suhteellinen kesto lasketaan 23 vuoden iästä lähtien, alemmilla koulutustasoilla on odotetusti enemmän niitä henkilöitä, jotka ovat olleet työssä koko ajan. Perus- ja keskiasteen koulutuksen saaneista 38–42 prosenttia on ollut katkotta työssä 23 vuoden iästä lähtien. Ylemmilla koulutustasoilla koko ajan työssä olleiden osuudet jäävät pienemmiksi. Toisaalta taulukon 3.1.3 jakaumat osoittavat, että alemman ja ylemmän korkea-asteen tutkinnon suorittaneet ovat olleet valmistumisensa jälkeen tiiviisti työssä. Näillä koulutustasoilla on enemmän kuin alemmilla tasoilla henkilöitä, joilla työura on 95–99 prosenttia maksimista. Koulutettujen verraten tiivistä työuraa selittää osaksi se, että työttömyysaika on hyvin koulutettujen työuralla vähemmän kuin alemmilla koulutustasoilla (Myrskylä 2012; Tuominen 2001).

Kun tarkastellaan palkkatyöstä vanhuuseläkkeelle siirtyneitä, työuran keskimääräisessä pituudessa ei ole koulutustasojen välillä suuria eroja. Lyhin työura on ylemmän korkea-asteen tutkinnon suorittaneilla, keskimäärin 36,8 vuotta ja pisin keskiasteen koulutetuilla, 37,5 vuotta.

### **Taulukko 3.1.3.**

*Työuran suhteellinen kesto\*) ja pituus koulutustason mukaan.*

Työuran suhteellinen kesto*)	Koulutustaso				
	Perusaste	Keskiaste	Alempi korkea-aste	Ylempi korkea-aste	Kaikki
	%	%	%	%	%
Alle 85	19	16	13	14	16
85–94	20	19	24	46	24
95–99	23	23	33	29	27
100	38	42	30	11	33
Yhteensä (p=0.000)	100	100	100	100	100
Työvuosia keskimäärin	37,2	37,5	37,0	36,8	37,1
Lkm	793	498	906	457	2 654

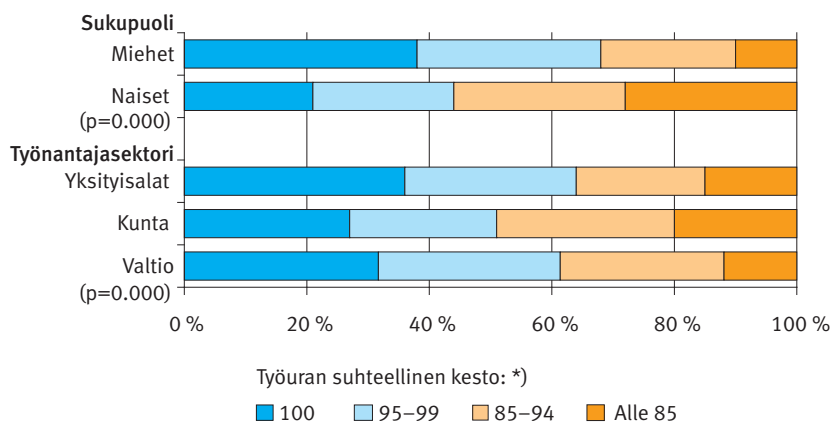
\*) Työvuosia 23 vuoden iästä eläkkeelle siirtymiseen, prosenttiosuus maksimimäärästä.

Vanhuuseläkkeelle siirtymiseen saakka työssä olleiden miesten ja naisten työurien keskimääräisessä pituudessa on eroa 1,3 vuotta. Miesten työura on keskimäärin 37,8 vuotta ja naisten 36,5 vuotta. Ero näkyy myös työuran tiiviydessä (kuvio 3.1.7). Täysin aukottomia työuria on runsaalla kolmasosalla vanhuuseläkkeelle siirtyneistä miehistä ja viidesosalla naisista. Kuviosta 3.1.7 nähdään myös, että vajaiden työurien osuus on naisilla merkittävästi suurempi kuin miehillä. Vain kymmenesosalla miehistä työssäoloaika jää alle 85 prosentin maksimista, kun naisista yhtä vajaita työuria on runsaalla neljäsosalla.

Myös työnantajasektoreittain tarkasteltuna on havaittavissa kiinnostavia eroja (kuvio 3.1.7). Aukottomien työurien osuus on suurin yksityisaloilla ja pienin kuntasektorilla, jossa vajaita työuria on eniten. Sektoreiden väliset erot työurien suhteellisessa kestossa johtuvat eroista eläkkeelle siirtyneiden rakenteesta, muun muassa sukupuolten osuudessa ja koulutustasossa.

### Kuvio 3.1.7.

*Työuran suhteellinen kesto\*) sukupuolen ja työnantajasektorin mukaan, %.*



\*) Työvuosia 23 vuoden iästä eläkkeelle siirtymiseen asti, prosenttiosuus maksimimäärästä.

### *Osa-aikaeläkkeeltä vanhuuseläkkeelle siirtyneiden työurat*

Vuonna 2010 palkkatyöstä vanhuuseläkkeelle siirtyneistä 24 prosenttia sai osa-aikaeläkettä ennen vanhuuseläkkeelle siirtymistään. Eläkkeelle siirtyminen painotui heillä 63 vuoden ikään. Osa-aikaeläkkeellä olleista 64 prosenttia siirtyi vanhuuseläkkeelle 63 vuoden iässä ja 31 prosenttia tätä myöhemmin. Vain viisi prosenttia siirtyi vanhuuseläkkeelle ennen 63 vuoden ikää.

Osa-aikaeläkkeellä olleita oli hieman enemmän kunnista (27 %) kuin yksityisaloilta (23 %) tai valtiolta (22 %) vanhuuseläkkeelle siirtyneiden joukossa. Erot eivät kuitenkaan ole tilastollisesti merkitseviä ( $p=0.079$ ). Osa-aikaeläkkeeltä vanhuuseläkkeelle siirtyneitä on hieman enemmän naisten (26 %) kuin miesten (22 %) keskuudessa. Ero on tilastollisesti vain vähän merkitsevä ( $p=0.044$ ). Osa-aikaeläkkeeltä vanhuuseläkkeelle siirtyneiden koulutustaso ei eronnut muiden vanhuuseläkkeelle siirtyneiden koulutustasosta ( $p=0.087$ ).

Osa-aikaeläkkeeltä vanhuuseläkkeelle siirtyneiden palkansaajien työuran pituus on keskimäärin 37,9 vuotta, kun se muilla tutkituilla (pl. osa-aikaeläkeläiset) on keskimäärin 36,8 vuotta. Sama havainto on saatu osa-aikaeläkettä koskevasta tutkimuksesta. Osa-aikaeläkkeellä olevien työuran pituus on keskimäärin pidempi kuin kokoaikaisessa työssä jatkavien (Salonen ja Takala 2010). Erot näkyvät myös työurien tiiviydessä. Osa-aikaeläkkeeltä vanhuuseläkkeelle siirtyneet ovat tehneet hieman tiiviimmän työuran kuin muut palkkatyöstä vanhuuseläkkeelle siirtyneet. Ero on tilastollisesti merkitsevä ( $p=0.011$ ).

## 3.2 Terveys, perhetilanne ja toimeentulo

*Eila Tuominen ja Kristiina Tuominen*

Yksilöön liittyvistä tekijöistä terveys on tärkeimpiä eläkkeelle siirtymistä ja työssä jatkamista selittävistä tekijöistä. Toisaalta tutkimuksista on saatu tukea sille, että eläkkeelle siirtyminen ainakin lyhyellä aikavälillä vaikuttaa terveyteen positiivisesti (luku 1.4). Tutkimuskatsauksesta kävi ilmi myös se, että perheeseen liittyvät tekijät muun muassa se, asuuko yksin vai puolison kanssa ja onko puoliso ansiotyössä sekä se, onko hoivatehtäviä vaikuttavat eläkesuunnitelmiin ja eläkepäätöksiin. Wangin ja Shultzin (2011) mukaan tosin myös päinvastaisia tuloksia on saatu.

Edellisessä luvussa 3.1 tutkittiin sosioekonomisten tekijöiden, muun muassa tulosten yhteyttä eläkkeelle siirtymiseen. Tässä luvussa tarkastellaan sitä, minkälainen oli perheen taloudellinen tilanne henkilön jäädessä eläkkeelle ja miten tilanne on muuttunut eläkkeelle siirtymisen jälkeen.

### 3.2.1 Terveystila

Vanhuuseläkkeelle siirtyneiltä kysyttiin, minkälainen heidän terveydentilansa oli eläkkeelle jäädessä ja minkälaiseksi he kokivat terveydentilansa tutkimushetkellä. Koettu terveys on väestötasoisissa terveystutkimuksissa usein käytetty terveyden osoitin ja sen on todettu ennustavan myös terveydentilan kehitystä (Rahkonen ym. 2007).

Vanhuuseläkkeelle siirtyneistä palkansaajista suurin osa arvioi terveydentilansa hyväksi: 71 prosenttia piti terveydentilaansa eläkkeelle jäädessään vähintään melko hyvänä ja 21 prosenttia kohtalaisena. Melko huonoksi tai huonoksi terveytensä arvioi alle 10 prosenttia vastaajista. Miesten ja naisten koetussa terveydentilassa ei ollut eroa.

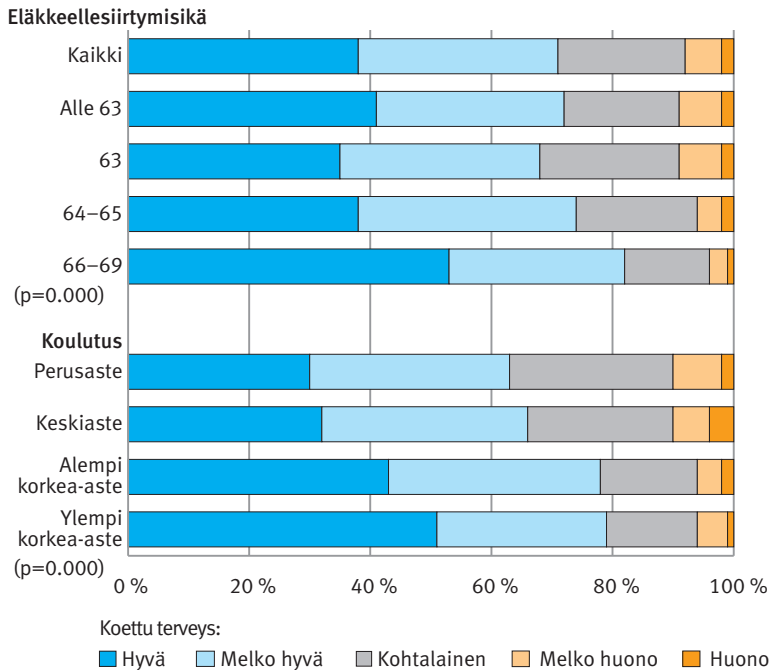
Ikääntyneeseen väestöön verrattuna vanhuuseläkkeelle siirtyneet kokivat terveytensä paremmaksi. Suomalaisen aikuisväestön terveyskäyttäytymistä vuonna 2010 koskeneen tutkimuksen mukaan hieman yli puolet 55–64-vuotiaasta väestöstä koki terveytensä vähintään melko hyväksi (Helakorpi ym. 2011). Vastaava osuus vanhuuseläkkeelle siirtyneillä oli siis 71 prosenttia. Ero koetussa terveydessä on suuri, kun otetaan huomioon myös se, että vertailuryhmän (55–64-v. väestö) ikä painottuu nuorempiin ikäluokkiin vanhuuseläkkeelle siirtyneisiin verrattuna.

Koetussa terveydessä on kiinnostavia eroja eläkkeellesiirtymisiän mukaan (kuvio 3.2.1). Kaikkein iäkkäimpänä eli 66–69-vuotiaana eläkkeelle siirtyneet kokivat terveytensä muita paremmaksi, mikä kertoo valikoitumisesta. Hyvä terveys

on mahdollistanut pitkän työuran. 63-vuotiaana eläkkeelle siirtyneet sen sijaan kokivat terveytensä muita huonommaksi.

### Kuvio 3.2.1.

*Koettu terveydentila eläkkeelle jäädessä eläkkeellesiirtymisiän ja koulutuksen mukaan, %.*



Ikäryhmittäisten erojen taustalla vaikuttavat koulutuserot. Tutkimusten perusteella tiedetään, että koulutustasojen väliset erot koetussa terveydessä ovat selvät ja johdonmukaiset. Mitä alhaisempi koulutus, sitä huonompi on koettu terveys. Koulutusryhmien väliset terveyserot ovat säilyneet likimain ennallaan tai hieman kaventuneet 1980-luvun alkuun verrattuna (Palosuo ym. 2007).

Koulutuksen ja koetun terveyden välinen yhteys näkyy hyvin myös vanhuuseläkkeelle siirtyneillä palkansaajilla (kuvio 3.2.1). Puolet ylemmän korkea-asteen tutkinnon suorittaneista arvioi terveytensä hyväksi, mutta pelkän perusasteen suorittaneista vain vajaa kolmannes.

Yksityisalojen työsuhteesta on siirrytty eläkkeelle yleisimmin 63-vuotiaana. Koulutustaso on yksityisaloilla muita sektoreita matalampi: pelkän peruskoulutuksen saaneita on lähes puolet, kun kuntasektorilla vastaava osuus on hieman va-

jaa kolmannes ja valtiolla runsas kymmenesosa (taulukko 3.1.1). Vastaavasti työssä 63 vuoden iän jälkeen jatkaneita on enemmän julkisella sektorilla kuin yksityisaloilla. Toisaalta eläkkeelle on siirrytty jo ennen 63 vuoden ikää enemmän julkiselta sektorilta kuin yksityisaloilta (kuvio 3.1.3). Koulutuserot heijastuvat siten eri-ikäisinä vanhuuseläkkeelle siirtyneiden koettuun terveydentilaan.

Koulutuserot heijastuvat myös eri työnantajasektoreilta vanhuuseläkkeelle siirtyneiden koetun terveyden eroina, mikä näkyy erityisesti valtiolta vanhuuseläkkeelle siirtyneiden parempana terveytenä (liitetaulukko 3.2.1).

### *Terveydentila eläkkeellä ollessa*

Eläkkeelle siirtyneiltä kysyttiin myös, minkälainen heidän terveydentilansa on nykyisin. Hyväksi terveydentilansa arvioivia on sama osuus kuin ennen eläkkeelle siirtymistä, 38 prosenttia. Sen sijaan melko hyväksi tilanteensa arvioivia on enemmän, 37 prosenttia, kun heitä ennen eläkkeelle jäämistä oli 33 prosenttia. Kohtalaiseksi terveytensä kokevia on sama osuus, mutta melko huonoksi tai huonoksi terveytensä kokevia on eläkkeellä ollessa vähemmän kuin ennen eläkkeelle siirtymistä. Huonoksi terveytensä arvioineiden osuus pieneni kahdeksasta prosentista neljään prosenttiin (vrt. kuvio 3.2.1 ja taulukko 3.2.1).

Eläkeaikaisessa terveydentilassa ei ole eroa sukupuolten välillä. Eläkeaikainen terveydentila liittyy myös muihin tekijöihin samalla tavalla kuin terveydentila ennen eläkkeelle siirtymistä (vrt. liitetaulukot 3.2.1 ja 3.2.2).

Taulukosta 3.2.1 nähdään, että osalla terveydentila on huonontunut. Näin on käynyt noin kymmenesosalle aikaisemmin terveytensä hyväksi tai melko hyväksi kokeneista. Yleisempää on kuitenkin ollut terveydentilan paraneminen eläkkeelle siirryttyä. Runsaalla neljäsosalla niistä, jotka aikaisemmin kokivat terveytensä kohtalaiseksi, terveydentila oli eläkkeellä ollessa parempi. Vielä yleisemmin terveydentila on parantunut terveytensä aikaisemmin huonoksi arvioineilla. Noin 70 prosenttia heistä arvioi terveytensä vähintään kohtalaiseksi, runsas neljäsosa jopa hyväksi. Eläkkeelle siirtymisestä ovat hyötäneet muita useammin ne, jotka kokivat työssä ollessaan terveytensä kohtalaiseksi sekä ne, jotka kokivat sen huonoksi. Näitä kokemuksia esiintyi yleisemmin alemmilla koulutustasoilla ja 63 vuoden iässä vanhuuseläkkeelle siirtyneillä (vrt. liitetaulukot 3.2.1 ja 3.2.2).

Eläkkeelle siirtymisen vaikutusta koskevien tutkimusten mukaan terveydentilan on todettu parantuneen eläkkeelle siirtymisen jälkeen (Westerlund ym. 2009). Pitkän ajanjakson seurantatutkimuksessa on havaittu terveyteen liittyvien ongelmien vähentyneen 65 vuoden iän vaiheilla, mutta kääntyvän jälleen kasvuun myöhemmässä iässä. Terveysongelmien vähenemisen on tulkittu liittyvän eläkkeelle jäämiseen (Vogel ja Theorell 2006). On myös todettu, että eläkkeelle siirtymisellä

on myönteisiä terveysvaikutuksia, mutta vain ylemmissä sosioekonomisissa ryhmissä (Main ym. 2003).

### **Taulukko 3.2.1.**

*Koettu terveydentila eläkkeellä ollessa ennen eläkkeelle siirtymistä koetun terveydentilan mukaan, %.*

Koettu terveydentila nykyisin	Koettu terveydentila eläkkeelle jäädessä				
	Hyvä	Melko hyvä	Kohtalainen	Melko huono tai huono	Kaikki
	%	%	%	%	%
Hyvä	92	7	4	3	38
Melko hyvä	6	82	23	25	37
Kohtalainen	1	9	69	41	21
Melko huono tai huono	1	2	4	31	4
Yhteensä (p=0.000)	100	100	100	100	100
Lkm	1 070	858	517	145	2 639

Westerlundin ym. (2009) tulokset viittaavat siihen, että työhön liittyvät rasitukset vaikuttavat haitallisesti terveyteen erityisesti vaativassa, ei tyydytystä antavassa työssä, mutta nämä vaikutukset eivät ole peruuttamattomia. Tulokset viittaavat myös siihen, että eläkkeelle jäämiseen liittyvä terveydentilan koheneminen on kiinteämmin yhteydessä työhön kuin yksityiselämään. Siviilisäädyn ei havaittu vaikuttavan koetun terveyden ja eläkkeelle jäämisen väliseen yhteyteen (emt.).

Tarkempaa tietoa ei kuitenkaan ole siitä, onko terveyden paraneminen seurausta työhön liittyvien haitallisten piirteiden poistumisesta, positiivisesta elämänmuutoksesta vai terveydentilan arvioinnin muuttumisesta terveyttä koskevien odotusten vähetessä. Terveyttä voidaan arvioida erilaisella asteikolla työssä käytössä kuin eläkeaikana (emt.).

### **3.2.2 Perhetilanne ja huolenpitovastuut**

Perhetilanteen on todettu liittyvän eläkesuunnitelmiin, samoin eläkkeelle siirtymiseen. Tutkimusten mukaan yksin asuminen lisää kiinnostusta työssä jatkamiseen 63 vuoden iän jälkeen (Forma ym. 2005; Tuominen ym. 2010a). Yksin asuvien on todettu myös siirtyvän eläkkeelle myöhemmin kuin henkilöiden, joilla puoliso on jo eläkkeellä tai muusta syystä pois työstä (Tuominen ym. 2012). Myös tässä tutki-

muksessa kysyttiin henkilön perhetilanteesta ja puolison työssäolosta. Lisäksi tiedusteltiin, onko henkilöllä hoivavelvollisuuksia, huolenpitoa omaisista tai muista läheisistä. Hoivatyö on vaativaa ja voi vaikuttaa henkilöiden eläkepäätökseen.

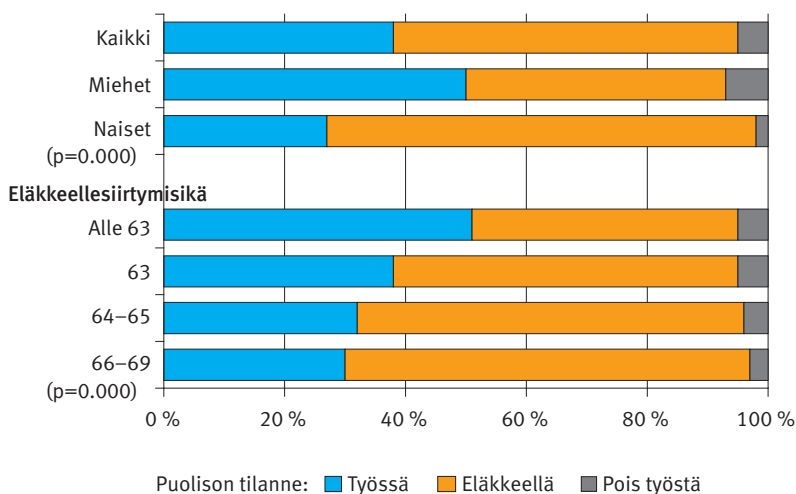
Valtaosa, 75 prosenttia vanhuuseläkkeelle siirtyneistä, oli tutkimusajankohtana naimisissa tai avoliitossa. Naimattomia, eronneita tai leskiä oli neljäsosa tutkituista. Avio- tai avoliitossa oli miehistä 83 prosenttia ja naisista 68 prosenttia. Miehiin verrattuna naisten joukossa oli enemmän eronneita, mutta myös leskiä ja naimattomia henkilöitä (liitetaulukko 3.2.3). Parisuhteessa olevien osuudessa on eroja myös koulutuksen ja eläkkeellesiirtymisiän mukaan. Näiden osuus oli suurin ylemmän korkea-asteen tutkinnon suorittaneilla, ja pienin kaikkein iäkkäimpänä, 66–69 vuoden iässä eläkkeelle siirtyneillä (emt.).

Eläkkeelle jäädessä naimisissa tai avoliitossa olleiden puolisoista 57 prosenttia oli jo eläkkeellä ja 38 prosenttia oli ansiotyössä. Vain pieni osa, 5 prosenttia puolisoista ei ollut työssä eikä eläkkeellä. Kuviosta 3.2.2 nähdään, että miesten ja naisten välillä on huomattava ero niin, että naisten puolisoista 71 prosenttia oli jo eläkkeellä, mutta miesten puolisoista vain 43 prosenttia. Ero johtuu puolisoille tyypillisestä iäkerosta.

Eläkkeellä olevien puolisoiden osuus kasvaa, mitä vanhempana eläkkeelle siirtyneistä henkilöistä on kysymys (kuvio 3.2.2). Henkilön koulutustason mukaan ei ole eroa puolison työssä tai eläkkeellä olossa ( $p=0.419$ ).

### Kuvio 3.2.2.

*Puolison tilanne vanhuuseläkkeelle siirtyneen henkilön sukupuolen ja eläkkeellesiirtymisiän mukaan, %.*





Taulukosta 3.2.2 nähdään, että suurimmalla osalla tutkituista oli huolehdittavana joko omat tai puolison vanhemmat, lapset tai lapsenlapset. Noin kolmasosalla vanhuuseläkkeelle siirtyneistä ei ollut huolehdittavia lainkaan. Huolenpitovelvollisuuksia oli lähes yhtä yleisesti miehillä ja naisilla, mutta naiset huolehtivat läheisistään miehiä yleisemmin lähes päivittäin. Nuorempana eläkkeelle siirtyneillä oli huolenpitovelvollisuuksia yleisemmin kuin vanhempana siirtyneillä. Niiden henkilöiden osuus, joilla ei ollut huolenpitovastuita lainkaan, kasvaa eläkkeelle siirtymisiän mukana. Koulutustason noustessa huolenpitovastuut sitä vastoin lisääntyvät.

### **Taulukko 3.2.2.**

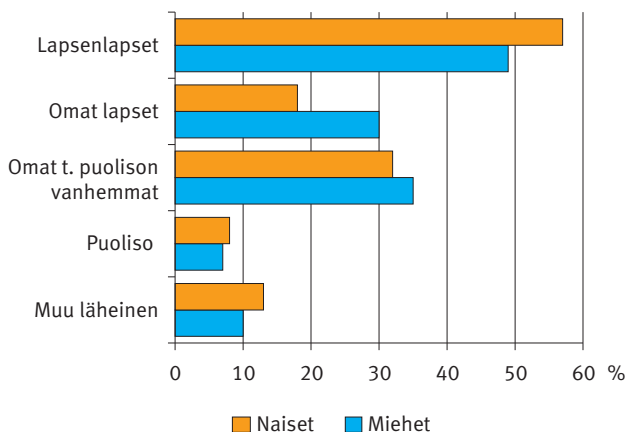
*Huolenpitovastuut sukupuolen, eläkkeellesiirtymisiän, koulutuksen ja työnantajasektorin mukaan, %.*

	Huolenpitovastuut						
	Lähes päivittäin	Lähes viikottain	Kuukausittain	Harvemmin	Ei lainkaan	Yht.	Lkm
	%	%	%	%	%	%	
<b>Sukupuoli</b>							
Miehet	12	22	12	20	34	100	1 154
Naiset	18	21	12	18	31	100	1 497
Kaikki	16	21	12	19	32	100	2 651
(p=0.003)							
<b>Eläkkeellesiirtymisikä</b>							
59–62 v.	16	26	12	18	28	100	523
63 v.	16	21	11	20	32	100	958
64–65 v.	15	20	13	18	34	100	708
66–69 v.	14	19	11	18	38	100	462
Kaikki	16	21	12	19	32	100	2 651
(p=0.000)							
<b>Koulutus</b>							
Perusaste	14	20	9	21	36	100	789
Keskiaste	16	22	10	20	32	100	490
Alempi korkea-aste	17	22	14	17	30	100	901
Ylempi korkea-aste	16	26	14	18	26	100	456
Kaikki	16	21	12	19	32	100	2 636
(p=0.013)							

Niiltä henkilöiltä, joilla oli huolenpitovelvollisuuksia, kysyttiin keistä he joutuivat huolehtimaan. Huollettavia henkilöitä saattoi olla useampia, joten henkilö voi valita useamman vaihtoehdon. Kuvioista 3.2.3 nähdään, että huollettavina olivat yleisimmin lapsenlapset. Naiset huolehtivat lapsenlapsista vielä yleisemmin kuin miehet. Toiseksi yleisimmin apua tarvitsivat omat tai puolison vanhemmat. Noin joka kolmannella huolenpidon kohteena olivat omat tai puolison vanhemmat. Lähes joka neljäs huolehti myös omista lapsistaan. Toisin kuin lapsenlasten kohdalla, huolenpito omista lapsista oli yleisempää miehillä kuin naisilla. Muu läheinen oli avun tarpeessa omaa puolisoa yleisemmin. Vanhuuseläkkeelle siirtyneet kuluivat ikäryhmiin, joilla harvemmin on avun tarpeessa olevia puolisoita.

### Kuvio 3.2.3.

*Huolenpidon kohde vanhuuseläkkeelle siirtyneillä miehillä ja naisilla, %.*



### 3.2.3 Taloudellinen toimeentulo

#### *Toimeentulo ennen eläkkeelle siirtymistä*

Tutkimuksessa kysyttiin vanhuuseläkkeelle siirtyneen henkilön taloudellista toimeentuloa ennen eläkkeelle siirtymistä ja pyydettiin arvioimaan sitä huomioon ottaen kotitalouden kaikkien jäsenten tulot. Samalla tavalla pyydettiin arvioimaan tutkimusajankohdan toimeentuloa, eli toimeentuloa eläkkeellä ollessa.

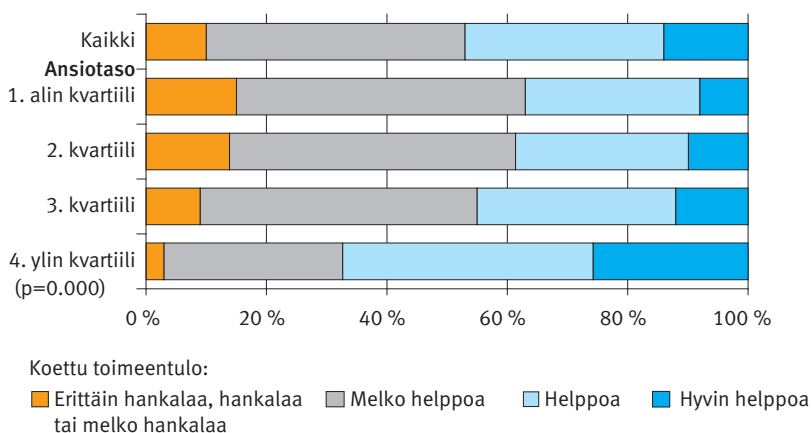
Ennen eläkkeelle siirtymistä lähes puolella taloudellinen toimeentulo oli joko helppoa tai hyvin helppoa. Melko helppona toimeentuloaan piti 43 prosenttia vastaajista. Vain 10 prosenttia koki toimeentulonsa olleen hankalaa. Miesten ja naisten taloudellisessa toimeentulossa ei ollut eroa. Toimeentulo ennen eläkkeelle jäämistä ei myöskään riippunut siitä, minkä ikäisenä henkilö jäi eläkkeelle. (Liitetaulukko 3.2.5.)

Koulutusasteen mukaan toimeentulossa oli eroa siten, että alemmilla koulutustasoilla toimeentulohankaluuksia esiintyi jonkin verran enemmän. Hankalaksi toimeentulonsa kokeneiden osuus oli kuitenkin pieni. Perusasteen tutkinnon suorittaneista heitä oli 14 prosenttia ja ylemmän korkea-asteen tutkinnon suorittaneista 5 prosenttia. Koulutuksen mukaiset erot ovat merkittävämpiä hyvin toimeentulevien osuuksissa. Hyvin helppoa toimeentulo oli vain 8 prosentille perusasteen koulutuksen saaneista ja 29 prosentille ylemmän korkea-asteen tutkinnon suorittaneista. Koulutuksen merkitys toimeentulossa näkyy myös sektoreiden välisissä eroissa. Toimeentulo on ollut helpointa valtiolta vanhuuseläkkeelle siirtyneillä. (Liitetaulukko 3.2.5.) Heillä oli myös paras koulutustaso (taulukko 3.1.1).

Kuviossa 3.2.4 on tarkasteltu toimeentuloa ansiotason mukaan. Vanhuuseläkkeelle vuonna 2010 siirtyneet olivat palkansaajalakien piiriin kuuluvassa työssä eläkkeelle jäämistä edeltäneinä vuosina. Henkilöiden keskimääräinen ansiotaso laskettiin vuosien 2007–2009 keskiansioiden perusteella niin, että ansioita tarkasteltiin vuoden 2009 rahassa. Ansiot luokiteltiin tulojen suuruuden mukaan neljään yhtä suureen tuloluokkaan eli kvartiiliin.

#### Kuvio 3.2.4.

*Taloudellinen toimeentulo ennen eläkkeelle siirtymistä ansiotason mukaan, %.*



Päähuomio kiinnittyy siihen, että toimeentulo on koettu valtaosaltaan helpoksi ansiotasosta riippumatta. Alimmassa tuloluokassa huonosti toimeentulevien osuus jää 15 prosenttiin. Ylimmässä kvartiilissa huonosti toimeentulevia on kolme prosenttia. Ansiotason vaikutus toimeentulossa näkyy toimeentulonsa hyvin helpoksi ja helpoksi kokeneiden osuuksissa, jotka kasvavat ansiotason noustessa. Tosin kahden alimman tuloluokan väliset erot koetussa toimeentulossa ovat vähäiset.

### *Toimeentulo eläkkeellä ollessa*

Kuva toimeentulosta muuttuu, kun tarkastellaan eläkeaikaista toimeentuloa (kuvio 3.2.5, liitetaulukko 3.2.6). Toimeentulonsa vähintään melko hankalaksi kokevia oli 27 prosenttia. Erittäin hankalaa toimeentulo oli kahdella prosentilla. Suurin osa koki toimeentulonsa kuitenkin vähintään melko helpoksi. Yli neljäsosa koki toimeentulonsa helpoksi tai hyvin helpoksi.

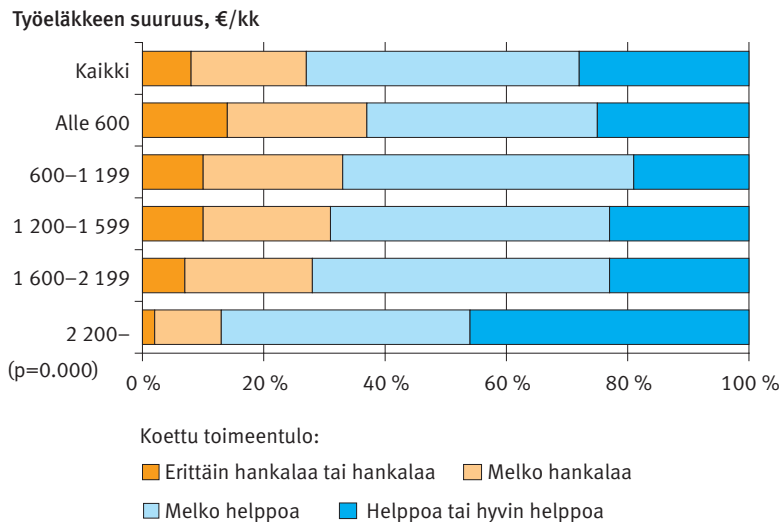
Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden kokemukset toimeentulosta eläkeaikana vastaavat hyvin eläkeläisten koettua toimeentuloa koskeneen aikaisemman tutkimuksen tuloksia. Vuonna 2009 kerätyn Suomalaisten Hyvinvointi ja Palvelut (HYPA)-tutkimusaineiston perusteella valtaosalle eläkkeensaajia taloudellinen toimeentulo oli vähintään melko helppoa, mutta pienempi osa (27 %) koki toimeentulonsa jollakin tasolla hankalaksi (Palomäki 2011).

Miesten ja naisten kokemukset toimeentulosta eläkeaikana eivät eroa toisistaan (liitetaulukko 3.2.6). Eläkkeellesiirtymisiän suhteen on eroa niin, että vain kaikkein vanhimpana, 66–69 vuoden iässä eläkkeelle siirtyneiden toimeentulo oli muita helpompaa. Koulutustaso näkyy toimeentulossa odotetusti siten, että ylemmän korkea-asteen tutkinnon suorittaneilla toimeentulo oli helpointa. Alemmalla korkea-asteella hankaluuksia toimeentulossa oli jonkin verran enemmän, mutta selvästi muita enemmän perusasteella ja myös keskiasteella. Perus- ja keskiasteen koulutuksen saaneiden koettu toimeentulo ei suuresti eronnut toisistaan. Noin kolmasosa perus- ja keskiasteen tutkinnon suorittaneista arvioi toimeentulonsa hankalaksi. Koulutuksen vaikutus näkyy sektorikohtaisissa eroissa niin, että valtiolta vanhuuseläkkeelle siirtyneet arvioivat eläkeaikaisen toimeentulonsa muita paremmaksi. Tähän on vaikuttanut valtiolta vanhuuseläkkeelle siirtyneiden muita parempi koulutus (liitetaulukko 3.2.6, taulukko 3.1.1).

Kuviosta 3.2.5 nähdään, että kokemus toimeentulosta vaihtelee työeläketulon<sup>8</sup> mukaan. Hyvin toimeentulevien osuus on suurin ylimmässä, vähintään 2 200 euroa kuukaudessa eläkettä saavien luokassa. Lähes puolelle heistä toimeentulo oli helppoa tai hyvin helppoa, ja valtaosalle vähintään melko helppoa. Ylimpään tuloluokkaan sijoittuvista enemmistö kuului eläkkeensaajien ylimpään tulokymmenykseen. Ylimpään eläketulodesiiliin kuuluivat vuonna 2010 ne eläkkeensaajat, joiden eläketulot olivat tuolloin vähintään 2 239 euroa kuukaudessa (Tuominen ym. 2011).

### Kuvio 3.2.5.

*Taloudellinen toimeentulo eläkeaikana työeläketulon mukaan, %.*



Toimeentulovaikeuksia oli kaikissa työeläketulon luokissa ja odotetusti ylimmässä vähiten. Heistä 13 prosentilla toimeentulo oli vähintään melko hankalaa. Toimeentulohankaluudet kasvavat pienempiin eläketuloihin siirryttäessä. Alle 600 euron työeläkettä saavista 37 prosentilla toimeentulo oli hankalaa. Erittäin hankalaa se oli 14 prosentilla tähän eläketuloluokkaan kuuluvista. Kuitenkin myös heistä enemmistö koki toimeentulonsa vähintään melko helpoksi.

<sup>8</sup> Kyse on vanhuuseläkkeelle siirtymisvuoden 2010 työeläkkeestä. Osalla vanhuuseläkkeelle siirtyneistä työeläkettä voi tulla maksuun myöhemmin. Esimerkiksi julkiselta sektorilla alle 63-vuotiaana eläkkeelle siirtyneen yksityisen sektorin työeläke voi alkaa 63 vuoden iässä, tai henkilö on voinut siirtyä 63-vuotiaana yksityisen sektorin työeläkkeelle, ja hänen julkisen sektorin eläkkeensä alkaa ns. henkilökohtaisen eläkeiän täytyessä. Mahdollinen kansaneläke ei ole mukana tarkastelussa.

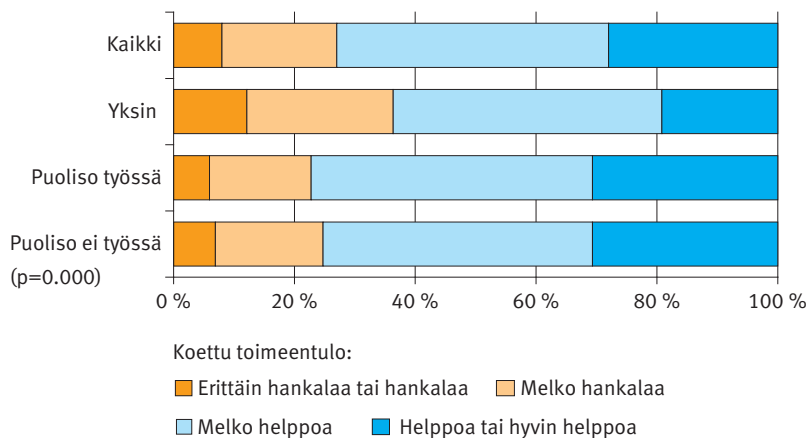
On huomattava, että kuviossa 3.2.5 toimeentulon kokemista on tarkasteltu eläkkeelle siirtyneen henkilön työeläketulon mukaan. Kysymys koski perheen toimeentuloa huomioon ottaen kaikkien kotitalouden jäsenten tulot. Suurin osa, 75 prosenttia vanhuuseläkkeelle siirtyneistä, oli avio- tai avoliitossa. Kuvio 3.2.6 osoittaa, että toimeentulohankaluuksia on ollut useammin yksin asuvilla kuin puolison kanssa asuvilla.

Yksin asuvista 36 prosentilla on ollut toimeentulohankaluuksia, kun puolison kanssa asuvilla osuus jää 23–25 prosenttiin. Vähiten hankaluuksia on ollut niillä, joilla puoliso kävi ansiotyössä. Ero on kuitenkin pieni niihin perheisiin verrattuna, joissa puoliso oli eläkkeellä tai muusta syystä pois ansiotyöstä.

Tulokset ovat yhdenmukaisia eläkeläisten toimeentuloa koskeneen aikaisemman tutkimuksen kanssa. Ei-parisuhteessa olevista eläkkeensaajista 40 prosentilla oli jonkinasteisia hankaluuksia toimeentulossa, mutta parisuhteessa olevista vain noin viidesosalla (Palomäki 2011).

### Kuvio 3.2.6.

*Taloudellinen toimeentulo eläkeaikana parisuhteen ja puolison työssäolon mukaan, %.*



### 3.3 Kokemukset joustavan eläkeiän käytöstä ja työssä jatkamisesta

*Eila Tuominen ja Kristiina Tuominen*

Joustavan vanhuuseläkeiän toimivuuden arvioimisessa keskeinen kysymys on, miten vapaasti on voinut valita eläkeikänsä ja olisiko halutessaan voinut jatkaa työssä pitempään. Näkemyksiä joustavasta vanhuuseläkeiästä ja sen tulevasta käytöstä kysyttiin lähellä vanhuuseläkeikää olevilta palkansaajilta jo ennen uudistuksen voimaantuloa (Tuominen ja Pelkonen 2004). Myös työnantajien näkemyksiä uusista eläkeikärajoista ja eläkkeelle siirtymistä koskevan päätöksen tekemisestä kysyttiin uudistuksen voimaantuloa edeltäneenä vuonna (Tuominen ym. 2004).

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan joustavan eläkeiän toimivuutta siitä saatujen kokemusten perusteella sekä työnantajien että työntekijöiden kannalta. Omaan valintaan perustuvan päätöksen tekemiseksi tärkeää on myös se, että työntekijät tuntevat joustavan eläkeiän periaatteet, valinnan mahdollisuuden ja eläkkeen nopean kertymisen 63 vuoden iästä lähtien. Tässä luvussa tarkastellaan ensinnä järjestelmän tunnettuutta palkansaajien keskuudessa.

#### 3.3.1 Joustavan vanhuuseläkeiän tunnettuus

Vanhuuseläkkeelle siirtyneiltä kysyttiin, kuinka hyvin he tiesivät joustavan eläkeiän keskeisen sisällön eläkkeelle jäädessään. Vuoden 2005 alusta voimaan tullessa eläkeuudistuksessa vanhuuseläkeikä muuttui joustavaksi niin, että eläkkeelle voi jäädä valitsemassaan iässä 62–68-vuotiaana. Työssä jatkamisesta palkitaan suuremmalla eläkkeellä. Jatkaminen 63 vuoden iän täyttymisen jälkeen kerryttää eläkettä lisää 4,5 prosentilla vuosiansioista.

Vanhuuseläkkeelle siirtyneistä palkansaajista valtaosa, 76 prosenttia, ilmoitti tienneensä riittävästi joustavan vanhuuseläkeiän keskeisestä sisällöstä jäädessään eläkkeelle (taulukko 3.3.1). Tosin vajaa viidennes ei tiennyt mielestään riittävästi. Täysin tietämättömien osuus oli hyvin vähäinen. Naiset arvioivat miehiä hieman useammin tarvitsevänsä lisää tietoa.

Joustavan eläkeikäjärjestelmän tunteminen on kohentunut huomattavasti lain voimassaoloaikana. Vuoden 2004 Joustava eläkeikä -tutkimuksen mukaan lähellä vanhuuseläkeikää olevista palkansaajista vain 10 prosenttia ilmoitti tuntevänsä joustavan eläkeiän hyvin. Valtaosa kaipasi yksityiskohtaisempaa tietoa, joko henkilökohtaista neuvontaa tai lisätietoa oman eläkkeensä suuruudesta (Tuominen

ja Pelkonen 2004). Tutkimus koski tuolloin yksityisalojen iäkkäimpiä palkansaa-  
jia, jotka tulivat ensimmäisinä joustavan vanhuuseläkeiän valintaoikeuden piiriin.

### **Taulukko 3.3.1.**

*Vastaukset kysymykseen, kuinka hyvin tiesi joustavan eläkeiän keskeisen sisällön eläkkeelle jäädessään, sukupuolen, eläkeiän, koulutuksen ja työnantajasektorin mukaan, %.*

	Joustavan vanhuuseläkeiän keskeisen sisällön tunteminen:				
	Tiesi mielestään riittävästi	Tiesi jonkin verran (ei riittävästi)	Ei tiennyt juuri mitään	Yht.	Lkm
	%	%	%	%	
<b>Sukupuoli</b>					
Miehet	77	17	6	100	1 160
Naiset	75	21	4	100	1 501
Kaikki ( $p=0.037$ )	76	19	5	100	2 661
<b>Eläkkeellesiirtymisikä</b>					
59–62 v.	71	22	7	100	522
63 v.	76	19	5	100	963
64–65 v.	78	19	3	100	712
66–69 v.	81	15	4	100	464
Kaikki ( $p=0.004$ )	76	19	5	100	2 661
<b>Koulutus</b>					
Perusaste	69	26	5	100	791
Keskiaste	75	20	5	100	495
Alempi korkea-aste	81	15	4	100	903
Ylempi korkea-aste	83	13	4	100	456
Kaikki ( $p=0.000$ )	76	19	5	100	2 645
<b>Työnantajasektori</b>					
Yksityinen	76	19	5	100	1 087
Kunta	75	21	4	100	915
Valtio	77	17	6	100	659
Kaikki ( $p=0.308$ )	76	19	5	100	2 661



Taulukon 3.3.1 luvuista nähdään, että vanhuuseläkkeelle siirtyneet palkansaajat olivat selvillä joustavasta vanhuuseläkeikäjärjestelmästä sitä paremmin, mitä vanhempana he siirtyivät eläkkeelle. Alle 63-vuotiaana eläkkeelle jääneillä tiedontarvetta oli eniten. Koulutusasteen mukaan eniten tiedontarvetta oli perusasteen suorittaneilla. Joustavan eläkeiän tuntemisessa ei ole eroa eri työnantajasektoreilta eläkkeelle siirtyneiden välillä.

### 3.3.2 Ikärajoja koskevat näkemykset

#### 63 vuoden alaikäraja

Joustavan vanhuuseläkkeen ikärajoista on käyty viime vuosina paljon keskustelua. Vanhuuseläkkeelle äskettäin siirtyneiltä kysyttiin heidän mielipidettään ikärajoista, ovatko ne heidän mielestään liian matalat, sopivat vai liian korkeat.

Vuonna 2010 vanhuuseläkkeelle siirtyneistä palkansaajista 86 prosenttia piti vanhuuseläkkeen 63 vuoden alaikärajaa sopivana. Halukkuutta ikärajan nostolle ei näyttäisi olevan, sillä vain kahdeksan prosenttia palkansaajista piti alaikärajaa liian matalana. Liian korkeana sitä piti kolme prosenttia. Miesten ja naisten alaikärajaa koskevista näkemyksistä ei ollut eroa. (Taulukko 3.3.2.)

Suoraa vertailua vuoden 2004 Joustava eläkeikä -tutkimuksen tuloksiin ei voida tehdä, sillä tuolloin kysyttiin vanhuuseläkeikää lähellä olevilta palkansaajilta näkemystä varhennetun vanhuuseläkkeen 62 vuoden ikäraja.<sup>9</sup> Tutkimukseen vastanneista 37 prosenttia piti tätä ikärajaa liian korkeana (Tuominen ja Pelkonen 2004). Vuonna 2010 vanhuuseläkkeelle siirtyneistä vain kolme prosenttia piti vanhuuseläkkeen 63 vuoden alaikärajaa liian korkeana. 63 vuoden ikää pidettiin yleisesti sopivana.

Erityisesti 63-vuotiaana eläkkeelle siirtyneiden mielestä alaikäraja oli sopiva. Sen sijaan vanhempana, 66–69-vuotiaana, eläkkeelle siirtyneiden ikäluokasta hie- man yli kolmasosa piti alaikärajaa liian matalana. He ovat olleet työssä pisimpään ja nähtävästi soisivat muidenkin työskentelevän nykyistä pitempään.

<sup>9</sup> Vuoden 2004 tutkimuksessa kysyttiin sekä työnantajien että työntekijöiden näkemystä 62 vuoden ikäraja, eli varhennetun vanhuuseläkkeen ikäraja. Tutkimus tehtiin ennen vuoden 2005 eläkeuudistuksen voimaantuloa, jolloin käsitys joustavan vanhuuseläkkeen ikärajoista (62–68 vai 63–68 vuoden ikävälillä) oli vakiintunut. Joustavan vanhuuseläkkeen alaikärajaksi on sittemmin vakiintunut 63 vuoden ikäraja.

**Taulukko 3.3.2.**

*Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden palkansaaajien näkemys joustavan eläkeiän alaikärajasta sukupuolen, eläkeiän, koulutuksen ja työnantajasektorin mukaan, %.*

	Vanhuuseläkkeen 63 vuoden alaikäraja					
	Liian matala	Sopiva	Liian korkea	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
	%	%	%	%	%	
<b>Sukupuoli</b>						
Miehet	9	86	3	2	100	1 161
Naiset	8	86	3	3	100	1 500
Kaikki (p=0.051)	8	86	3	3	100	2 661
<b>Eläkkeellesiirtymisikä</b>						
59–62 v.	4	81	9	6	100	523
63 v.	4	93	2	1	100	965
64–65 v.	16	79	2	3	100	712
66–69 v.	36	58	1	5	100	461
Kaikki (p=0.000)	8	86	3	3	100	2 661
<b>Koulutus</b>						
Perusaste	5	89	4	2	100	790
Keskiaste	5	89	3	3	100	498
Alempi korkea-aste	10	84	3	3	100	903
Ylempi korkea-aste	15	79	2	4	100	454
Kaikki (p=0.000)	8	86	3	3	100	2 645
<b>Työnantajasektori</b>						
Yksityinen	7	89	2	2	100	1 091
Kunta	9	83	4	4	100	912
Valtio	11	80	5	4	100	658
Kaikki (p=0.000)	8	86	3	3	100	2 661

Koulutusasteen mukaan perus- tai keskiasteen suorittaneet ja työnantajasektorin mukaan yksityiseltä sektorilta vanhuuseläkkeelle siirtyneet palkansaaajat pitivät yleisimmin alaikärajaa sopivana. Hyvin koulutetuissa ja valtiolla työskennelleissä on puolestaan eniten niitä, joiden mielestä 63 vuoden ikä on liian matala.

### 68 vuoden yläikäraja

Vanhuuseläkkeen 68 vuoden yläikäraja jakaa mielipiteitä alaikärajaa enemmän (taulukko 3.3.3). Noin puolet vastaajista piti ikärajaa sopivana, miehet olivat naisia useammin tätä mieltä. Toisaalta huomattava osa, 40 prosenttia oli sitä mieltä, että 68 vuoden ikäraja on liian korkea. Naisista tätä mieltä oli lähes puolet.

#### Taulukko 3.3.3.

*Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden palkansaajien näkemys joustavan eläkeiän yläikärajasta sukupuolen, eläkeiän, koulutuksen ja työnantajasektorin mukaan, %.*

	Vanhuuseläkkeen 68 vuoden yläikäraja					
	Liian matala	Sopiva	Liian korkea	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
	%	%	%	%	%	
<b>Sukupuoli</b>						
Miehet	3	53	40	4	100	1 159
Naiset	3	44	48	5	100	1 500
Kaikki (p=0.000)	3	48	44	5	100	2 659
<b>Eläkkeellesiirtymisikä</b>						
59–62 v.	2	34	59	5	100	523
63 v.	2	46	47	5	100	963
64–65 v.	4	58	33	5	100	710
66–69 v.	15	67	13	5	100	463
Kaikki (p=0.000)	3	48	44	5	100	2 659
<b>Koulutus</b>						
Perusaste	1	39	55	5	100	791
Keskiaste	2	38	55	5	100	495
Alempi korkea-aste	3	58	34	5	100	903
Ylempi korkea-aste	8	65	23	4	100	454
Kaikki (p=0.000)	3	48	44	5	100	2 643
<b>Työnantajasektori</b>						
Yksityinen	3	50	43	4	100	1 089
Kunta	2	42	51	5	100	911
Valtio	5	53	36	6	100	659
Kaikki (p=0.000)	3	48	44	5	100	2 659

Vastaajia ei pyydetty perustelemaan näkemyksiään, joten on vaikea arvioida, mitä haittaa korkeasta ikäraajasta vastaajien mielestä voisi olla. Mahdollisesti korkea ikäraaja vieroksutaan siitä syystä, että sen arvellaan synnyttävän paineita siirtyä eläkkeelle yhä myöhemmin. Liian korkeana nykyistä yläikärajaa pidettiin yleisimmin ennen 63 vuoden ikää eläkkeelle siirtyneiden ja alemmilla koulutustasolla olevien keskuudessa. Heistä yli puolet piti ikärajaa liian korkeana. Taustalla voi olla myös terveyteen liittyviä syitä. Perus- ja keskiasteen koulutuksen saaneet kokivat terveydentilansa eläkkeelle jäädessään huonommaksi kuin korkea-asteen tutkinnon suorittaneet (luku 3.2).

Mitä vanhempana eläkkeelle on jääty, sitä suurempi osa pitää ikärajaa sopivana. 66–69-vuotiaana eläkkeelle siirtyneistä 15 prosenttia piti yläikärajaa liian matalana. Osalla tästä ikäryhmästä oli halukkuutta jatkaa työssä nykyisen yläikärajan yli.

Koulutustason mukaan 68 vuoden yläikärajaa sopivana pitävien osuus kasvaa koulutustason noustessa. Ylemmän korkea-asteen suorittaneista kaksi kolmesta oli tätä mieltä. Myös työnantajasektoreiden välillä on eroja. Valtiolta vanhuuseläkkeelle siirtyneet pitivät nykyistä yläikärajaa muita yleisemmin sopivana, kun taas kriittisiä näkemyksiä oli hieman muita enemmän kuntasektorilla. Kunnista vanhuuseläkkeelle siirtyneistä joka toinen piti ikärajaa liian korkeana.

Vuoden 2004 tutkimuksessa neljä viidestä yksityisen sektorin palkansaajasta piti uutta 68 vuoden yläikärajaa riittävän korkeana. Vastaajista kuusi prosenttia kannatti vielä korkeampaa ikärajaa. (Tuominen ja Pelkonen 2004.) Ikärajan nostoa kannattavien osuus ei siis ole kasvanut, hieman jopa pienentynyt.

### 3.3.3 Eläkkeelle siirtymistä koskeva päätös

#### *Mahdollisuus valita eläkeikä käyttäen hyväksi joustavia ikärajoja*

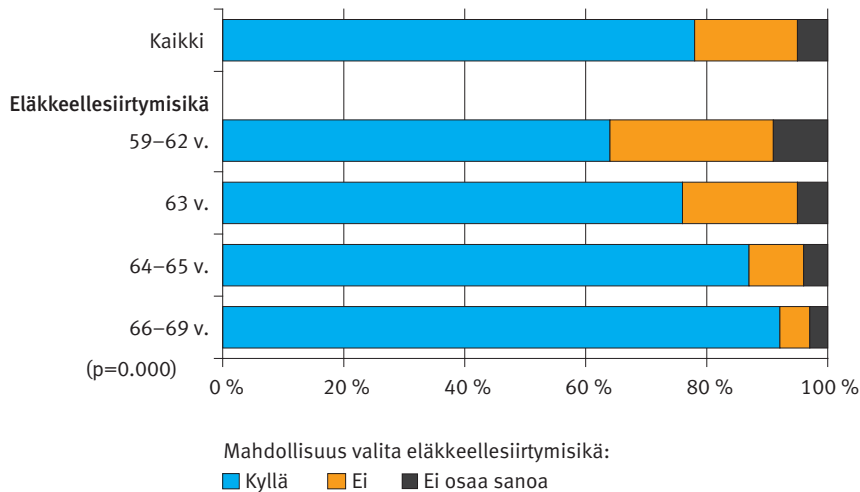
Joustavan vanhuuseläkeiän tarkoituksena on, että henkilö voi päättää eläkkeelle jäämisestään ikävuosien 63 ja 68 välillä. Tällöin on tärkeää tietää, kuinka hyvin valinnanmahdollisuus on toteutunut työpaikoilla. Tätä koskeva kysymys esitettiin vanhuuseläkkeelle siirtyneille palkansaajille. Kuviossa 3.3.1 on esitetty vastaukset eläkkeellesiirtymisiän mukaan.

Suurin osa, 78 prosenttia vastaajista, katsoi voineensa käyttää hyväkseen joustavia 63–68 vuoden ikärajan. Valinnan mahdollisuus näkyy odotetusti eläkellesiirtymisiässä niin, että mitä vanhempana henkilö on jäänyt eläkkeelle, sen todennäköisemmin hän on voinut valita eläkeikänsä hyödyntäen näitä ikärajoja (kuvio 3.3.1). Valinnanmahdollisuuksia on ollut vähiten alle 63-vuotiaana vanhuus-

eläkkeelle siirtyneillä. Heistä runsas neljäsosa on syystä tai toisesta joutunut jäämään eläkkeelle ennen 63 vuoden ikää.

**Kuvio 3.3.1.**

*Mahdollisuus valita eläkkeellesiirtymisikä käyttäen hyväksi joustavia ikärajoja (63–68 v.), vastaukset eläkkeellesiirtymisiän mukaan, %.*



Miehillä mahdollisuuksia valita eläkeikänsä on ollut jonkin verran vähemmän kuin naisilla. Miehistä joka viides ei ole voinut valita eläkkeelle siirtymisen ajankohtaa, naisista noin joka kymmenes (taulukko 3.3.4). Koulutuksen mukaan eläkkeelle siirtyminen on toteutunut niin, että ylemmän korkea-asteen tutkinnon suorittaneet ovat voineet hieman yleisemmin kuin alemmilla koulutustasoilla valita eläkeikänsä. Ero ei ole kuitenkaan tilastollisesti merkitsevä (emt).

Merkitseviä eroja on sen sijaan työnantajasektoreiden välillä niin, että valinnanmahdollisuus on toteutunut hieman harvemmin yksityisaloilta ja valtiolta eläkkeelle siirtyneillä kuin kuntatyöntekijöillä. Kuntatyöntekijöistä suurempi osa kuin muilla sektoreilla toimineista ei osannut vastata tähän kysymykseen. Kun nämä vastaukset poistettiin tarkastelusta, sektoreiden väliset erot pysyivät merkitsevinä (p=0.000). Eroja selittävät palkansaajakunnan rakenteelliset erot, mm. sukupuolten osuudessa. Naisten osuus on erityisen suuri kunnista vanhuuseläkkeelle siirtyneissä.

**Taulukko 3.3.4.**

*Palkansaajien kokemukset joustavan eläkeiän (63–68 v.) valinnan mahdollisuudesta sukupuolen, koulutuksen ja työnantajasektorin mukaan, %.*

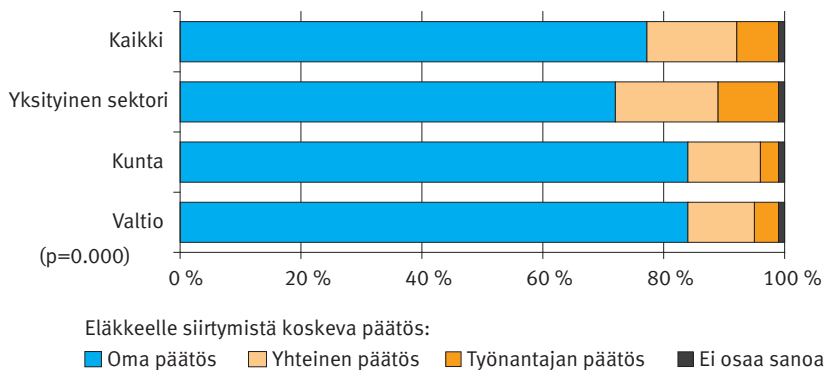
	Mahdollisuus valita eläkkeellesiirtymisikä käyttäen hyväksi joustavia vanhuuseläkeikärajoja (63–68 v.)				
	Kyllä	Ei	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
	%	%	%	%	
<b>Sukupuoli</b>					
Miehet	75	21	4	100	1 161
Naiset	81	13	6	100	1 497
Kaikki (p=0.000)	78	17	5	100	2 658
<b>Koulutus</b>					
Perusaste	77	16	7	100	791
Keskiaste	76	19	5	100	497
Alempi korkea-aste	78	18	4	100	900
Ylempi korkea-aste	83	12	5	100	454
Kaikki (p=0.091)	78	17	5	100	2 642
<b>Työnantajasektori</b>					
Yksityinen	77	19	4	100	1 086
Kunta	80	12	8	100	915
Valtio	77	18	5	100	657
Kaikki (p=0.000)	78	17	5	100	2 658

### Eläkkeelle siirtymistä koskeva päätös – kenen ratkaisu?

Vastaajilta kysyttiin, miten eläkkeelle siirtymistä koskeva päätös syntyi, tekikö henkilö päätöksen itse vai tehtiinkö se yhdessä työnantajan kanssa, vai oliko se yksin työnantajan ratkaisu. Suurimmalla osalla vanhuuseläkkeelle siirtyneistä päätös on ollut lain hengen mukainen. Neljä viidestä ilmoitti tehneensä päätöksen itse (kuvio 3.3.2). Julkisella sektorilla päätös on koettu useammin omaksi ratkaisuksi kuin yksityisaloilla. Yksityisaloilla lähes viidesosalla työntekijöistä päätös eläkkeelle siirtymistä on tehty työnantajan kanssa yhdessä ja kymmenesosalla työnantaja on tehnyt ratkaisun yksin. Julkisella sektorilla työnantaja on harvoin tehnyt yksin ratkaisun eläkkeelle siirtymisestä. Sektoreiden väliset erot ovat tilastollisesti merkitseviä.

#### Kuvio 3.3.2.

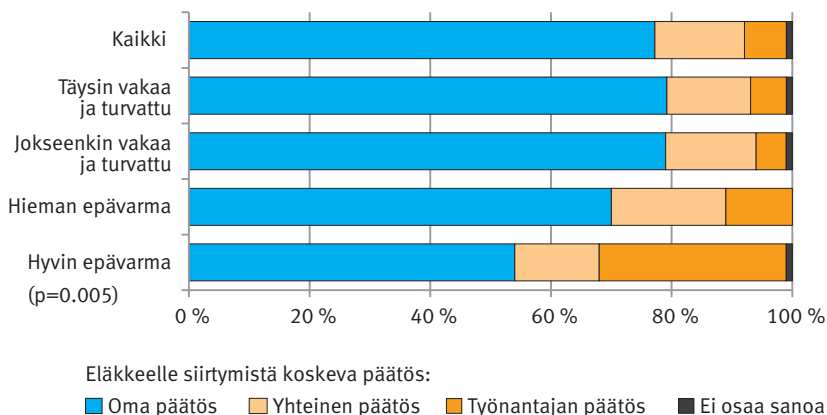
Vastaukset kysymykseen, kuka päätti eläkkeelle siirtymisestä työntantajasektorin mukaan, %.



Toimipaikan taloudellinen tilanne vaikuttaa työnantajan päätökseen osallistua eläkkeelle siirtymistä koskevaan ratkaisuun. Kuviosta 3.3.3 nähdään, että täysin tai jokseenkin vakaisissa ja turvatuissa työpaikoissa eläkkeelle siirtyneet ovat tehneet eläkepäätöksen useimmiten itse. Työntantajien yksin tekemät ratkaisut ovat olleet näissä työpaikoissa harvinaisia. Taloudelliselta tilanteeltaan epävarmoissa työpaikoissa työntantajien tekemät ratkaisut ovat selvästi yleisempiä ja erityisen yleisiä ne ovat hyvin epävarmoissa toimipaikoissa. Joka kolmannen hyvin epävarmasta työpaikasta eläkkeelle siirtyneen henkilön eläkepäätöksen on tehnyt työnantaja. Toisaalta näissäkin työpaikoissa joka toinen vanhuuseläkkeelle siirtynyt henkilö koki päättäneensä itse eläkkeelle jäämisestään.

**Kuvio 3.3.3.**

*Vastaukset kysymykseen, kuka päätti eläkkeelle siirtymisestä toimipaikan taloudellisen tilanteen mukaan, %.*



Naisista 82 prosenttia ja miehistä 72 prosenttia ilmoitti tehneensä ratkaisun itse (taulukko 3.3.5). Ero on tilastollisesti merkitsevä. Tämä voi liittyä sektoreiden välisiin eroihin palkansaajakunnan rakenteessa. Miehiin verrattuna naisia on merkittävästi enemmän julkisella sektorilla, jossa päätös eläkkeelle siirtymisestä on yksityistä sektoria yleisemmin ollut henkilön oma ratkaisu.

Eläkkeelle siirtymisiän mukaan on pieniä eroja vanhuuseläkettä koskevassa päätöksessä (taulukko 3.3.5). Yhteinen päätös on tehty hieman useammin silloin, kun eläkkeelle on jääty lähellä vanhuuseläkkeen yläkäräjä. Myös koulutuksen mukaan on vähäisiä eroja, mutta erot eivät ole merkitseviä.



**Taulukko 3.3.5.**

*Vastaukset kysymykseen, kuka päätti eläkkeelle siirtymisestä, sukupuolen, eläkeiän ja koulutuksen mukaan, %.*

	Eläkkeelle siirtymistä koskeva päätös					
	Oma päätös	Työnantajan kanssa yhteinen päätös	Työnantajan päätös	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
	%	%	%	%	%	
<b>Sukupuoli</b>						
Miehet	72	18	10	0	100	1 157
Naiset	82	12	5	1	100	1 495
Kaikki ( $p=0.000$ )	78	15	7	0	100	2 652
<b>Eläkkeellesiirtymisikä</b>						
59–62 v.	79	14	6	1	100	520
63 v.	78	14	8	0	100	963
64–65 v.	78	16	5	1	100	712
66–69 v.	71	19	9	1	100	457
Kaikki ( $p=0.018$ )	78	15	7	0	100	2 652
<b>Koulutus</b>						
Perusaste	78	14	7	1	100	790
Keskiaste	74	17	8	1	100	492
Alempi korkea-aste	77	16	7	0	100	902
Ylempi korkea-aste	83	12	4	1	100	452
Kaikki ( $p=0.122$ )	77	15	7	1	100	2 636

### 3.3.4 Työssä jatkamismahdollisuudet ja halukkuus jatkaa työssä pitempään

Vanhuuseläkkeelle siirtyneiltä kysyttiin käsitystä siitä, olisiko työpaikan puolesta voinut jatkaa työssä pitempään. Jatkamismahdollisuuksia on syytä tarkastella sen suhteen, oliko henkilöillä itsellään halukkuutta työssä jatkamiseen. Myös tätä kysyttiin eläkkeelle siirtyneiltä palkansaajilta. Seuraavassa tarkastellaan ensin käsitteitä työpaikan kannasta jatkamiseen (taulukko 3.3.6).

**Taulukko 3.3.6.**

*Vastaukset kysymykseen, olisiko työpaikan puolesta voinut jatkaa töissä pitempään, sukupuolen, eläkeiän, koulutuksen, työnantajasektorin ja taloudellisen tilanteen mukaan, %.*

	Olisiko työpaikan puolesta voinut jatkaa töissä				
	Kyllä	Ei	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
	%	%	%	%	
<b>Sukupuoli</b>					
Miehet	67	23	10	100	1 159
Naiset	72	16	12	100	1 497
Kaikki (p=0.001)	70	19	11	100	2 656
<b>Eläkkeellesiirtymisikä</b>					
59–62 v.	71	20	9	100	521
63 v.	68	20	12	100	965
64–65 v.	74	16	10	100	710
66–69 v.	67	26	7	100	460
Kaikki (p=0.003)	70	19	11	100	2 656
<b>Koulutus</b>					
Perusaste	70	20	10	100	787
Keskiaste	69	20	11	100	496
Alempi korkea-aste	71	18	11	100	903
Ylempi korkea-aste	70	16	14	100	454
Kaikki (p=0.532)	70	19	11	100	2 640
<b>Työnantajasektori</b>					
Yksityinen	65	24	11	100	1 085
Kunta	75	12	13	100	914
Valtio	77	15	8	100	657
Kaikki (p=0.000)	70	19	11	100	2 656
<b>Työpaikan taloudellinen tilanne</b>					
Täysin vakaa	76	14	10	100	1 327
Jokseenkin vakaa	73	16	11	100	904
Hieman epävarma	56	30	14	100	254
Hyvin epävarma	28	61	11	100	81
Kaikki (p=0.000)	70	19	11	100	2 566

### *Työpaikan tarjoamat mahdollisuudet työssä jatkamiseen*

Oman arvion mukaan 70 prosenttia vanhuuseläkkeelle siirtyneistä palkansaajista olisi voinut työpaikan puolesta jatkaa työssä pitempään, naiset jonkin verran yleisemmin kuin miehet. Miehistä liki neljännes koki, ettei se olisi ollut työpaikan puolesta mahdollista. Osalle tämä kysymys osoittautui vaikeaksi vastata. Noin joka kymmenes vanhuuseläkkeelle siirtynyt työntekijä ei osannut sanoa, olisiko jatkaminen ollut työpaikan puolesta mahdollista.

Eläkkeellesiirtymisiän mukaan tarkasteltuna on nähtävissä vähäisiä eroja. Muita paremmiksi jatkamismahdollisuutensa kokivat 64–65-vuotiaana eläkkeelle siirtyneet, heistä 74 prosenttia olisi työpaikan puolesta voinut jatkaa työssä pitempään. Tätä vanhempana eläkkeelle siirtyneiden jatkamismahdollisuudet olivat luonnollisesti vähäisemmät. Koulutusasteen mukaan tarkasteltuna jatkamismahdollisuuksissa ei ole nähtävissä eroa.

Työnantajasektorin mukaan tarkasteltuna yksityisellä sektorilla oli vähiten jatkamismahdollisuuksia. Noin neljäsosalla vastaajista ei ollut mahdollisuuksia jatkamiseen. Työssä jatkamismahdollisuuksiin vaikuttaa työpaikan taloudellinen tilanne, joka yksityisaloilla on ollut julkista sektoria huonompi. Yksityisaloilta vanhuuseläkkeelle siirtyneistä palkansaajista 20 prosenttia arvioi työpaikkansa tilanteen joko hieman tai hyvin epävarmaksi. Vastaava osuus valtiolta eläkkeelle siirtyneillä oli 13 prosenttia ja kunnista 7 prosenttia. Taloudellinen tilanne heijastuu suoraan työssä jatkamismahdollisuuksia koskeviin arvioihin (taulukko 3.3.6). Mitä vakaampi ja turvatumpi työpaikka on ollut kyseessä, sitä paremmaksi on arvioitu myös jatkamismahdollisuudet.

### *Halukkuus työssä jatkamiseen*

Eläkkeelle siirtyneistä palkansaajista lähes viidesosa olisi halunnut jatkaa työssä pitempään (taulukko 3.3.7). Miehillä mahdollisuudet jatkamiseen olivat vähäisemmät, mutta heistä useammat kuin naisista olisivat sen sijaan halunneet jatkaa työntekeä. Miehistä 21 prosenttia olisi jatkanut työskentelyä pitempään, naisista 15 prosenttia.

Merkillepantavaa on se, että mitä nuorempana eläkkeelle oli jääty, sitä vähemmän oli halukkuutta työssä jatkamiseen (taulukko 3.3.7). Ennen 63 vuoden ikää eläkkeelle jääneistä vain 14 prosenttia olisi halunnut jatkaa pitempään, kun aikaisintaan 66-vuotiaana eläkkeelle siirtyneistä peräti 40 prosenttia olisi jatkanut työssä vieläkin pidempään. 66–69-vuotiaana eläkkeelle siirtyneitä oli kuitenkin vain pari prosenttia vanhuuseläkkeelle siirtyneistä palkansaajista. Vastaajan koulutustason mukaan ei ole eroa jatkamishalukkuudessa.

Työnantajasektoreista yksityisellä sektorilla työtä tehneillä oli jatkamishaluja selvästi eniten, 23 prosenttia olisi halunnut jatkaa työntekoa. Joustavan eläkeiän toimivuudessa on ollut jonkin verran enemmän kitkaa yksityisaloilla kuin julkisella puolella, kun myös työssä jatkamisen esteitä on koettu yleisimmin yksityisaloilla. Tätä selittävät osaltaan erot toimipaikkojen taloudellisessa tilanteessa. Taloudellista epävarmuutta on ollut yksityisaloilla julkista sektoria enemmän.

Vajaa viidesosa vanhuuseläkkeelle siirtyneistä olisi siten halunnut jatkaa työssä pidempään. Kun tarkastellaan jatkamishalukkuutta sen suhteen, minkälaisiksi jatkamismahdollisuudet työpaikan puolesta koettiin, nähdään, ettei jatkamisen esteenä ole ollut aina työpaikka (kuvio 3.3.4). Näihin kysymyksiin vastanneista 8 prosenttia kuului ryhmään, joka olisi halunnut jatkaa työssä pidempään, eikä työpaikka ollut siinä esteenä. Jatkamismahdollisuuksia työpaikan puolesta siis oli, mutta muut tekijät vaikuttivat henkilön eläkeratkaisuun. Noin joka kymmenes vanhuuseläkkeelle siirtynyt kuului ryhmään, joilla oli jatkamishaluja, mutta työpaikka oli esteenä jatkamiselle.

Noin 80 prosentilla ei ollut jatkamishaluja ja suurimmalla osalla heistä olisi kuitenkin ollut siihen työpaikan puolesta mahdollisuus. Kuvion 3.3.4 tarkastelussa ovat mukana vain ne henkilöt, jotka osasivat vastata jatkamishalukkuutta ja jatkamismahdollisuuksia koskeviin kysymyksiin, eli kaikista tutkituista 84 prosenttia.

#### **Kuvio 3.3.4.**

*Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden palkansaajien halukkuus työssä jatkamiseen ja kokemus siitä, olisiko työpaikan puolesta voinut jatkaa työssä pidempään\*), %.*

Olisiko työpaikan puolesta voinut jatkaa työssä pidempään:	Olisiko itse halunnut jatkaa työssä pidempään:	
	Kyllä	Ei
Kyllä	8	71
Ei	11	10

\*) Tarkastelussa ovat mukana henkilöt, jotka ovat vastanneet jatkamishalukkuutta ja jatkamismahdollisuuksia koskeviin kysymyksiin eli 84 prosenttia tutkituista.

**Taulukko 3.3.7.**

*Vastaukset kysymykseen, olisiko itse halunnut jatkaa töissä pitempään, sukupuolen, eläkeiän, koulutuksen ja työnantajasektorin mukaan, %.*

	Olisiko itse halunnut jatkaa töissä				
	Kyllä	Ei	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
	%	%	%	%	
<b>Sukupuoli</b>					
Miehet	21	74	5	100	1 158
Naiset	15	79	6	100	1 489
Kaikki ( $p=0.008$ )	18	77	5	100	2 647
<b>Eläkkeellesiirtymisikä</b>					
59–62 v.	14	81	5	100	522
63 v.	17	78	5	100	963
64–65 v.	20	74	6	100	704
66–69 v.	40	48	12	100	458
Kaikki ( $p=0.000$ )	18	77	5	100	2 647
<b>Koulutus</b>					
Perusaste	18	76	6	100	785
Keskiaste	19	75	6	100	496
Alempi korkea-aste	17	78	5	100	898
Ylempi korkea-aste	16	78	6	100	452
Kaikki ( $p=0.791$ )	18	77	5	100	2 631
<b>Työnantajasektori</b>					
Yksityinen	23	72	5	100	1 081
Kunta	12	82	6	100	910
Valtio	11	84	5	100	656
Kaikki ( $p=0.000$ )	18	77	5	100	2 647

**Ansio työ eläkeaikana**

Vanhuuseläkkeelle siirtyneiltä kysyttiin, onko ollut ansiotyössä eläkkeelle jäätyään. Kyselyajankohtana eläkkeelle siirtymisestä oli kulunut melko vähän aikaa, vajaasta puolesta vuodesta noin puoleentoista vuoteen. Tämä on otettava huomioon arvioitaessa työssäkäynnin yleisyyttä vanhuuseläkkeelle siirtyneillä palkansaajilla.

Vastausten mukaan joka neljäs on tehnyt ansiotyötä eläkkeellä ollessaan (taulukko 3.3.8). Miesten ja naisten välillä ei ole eroa eläkeaikaisessa työskentelyssä. Iän mukaan tarkasteltuna 66–68-vuotiaat ovat olleet eniten ansiotyössä eläkkeelle jäätyään ja vähiten 63-vuotiaana eläkkeelle siirtyneet henkilöt.

Ansiotyössä olleiden osuudessa ei ole koulutustason mukaan merkittäviä eroja. Yksityissektorilta ja kuntatyöstä vanhuuseläkkeelle siirtyneet ovat olleet ansiotyössä hieman yleisemmin kuin valtiolta eläkkeelle jääneet.

### **Taulukko 3.3.8.**

*Ansiotyö vanhuuseläkkeellä ollessa sukupuolen, iän, koulutuksen ja työnantajasektorin mukaan, %.*

	Onko ollut ansiotyössä vanhuuseläkkeelle jäätyä				
	Kyllä	Ei	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
	%	%	%	%	
<b>Sukupuoli</b>					
Miehet	27	73	0	100	1 160
Naiset	24	76	0	100	1 500
Kaikki ( $p=0.220$ )	26	74	0	100	2 660
<b>Eläkkeellesiirtymisikä</b>					
59–62 v.	28	72	0	100	521
63 v.	23	77	0	100	961
64–65 v.	28	72	0	100	714
66–69 v.	37	63	0	100	464
Kaikki ( $p=0.000$ )	26	74	0	100	2 660
<b>Koulutus</b>					
Perusaste	26	74	0	100	789
Keskiaste	24	76	0	100	495
Alempi korkea-aste	26	74	0	100	904
Ylempi korkea-aste	29	70	1	100	457
Kaikki ( $p=0.146$ )	26	74	0	100	2 645
<b>Työnantajasektori</b>					
Yksityinen	27	73	0	100	1 088
Kunta	26	74	0	100	911
Valtio	20	80	0	100	661
Kaikki ( $p=0.026$ )	26	74	0	100	2 660

Halukkuutta ansiotyöhön haluttiin selvittää kysymällä kaikilta, voisiko harkita ansiotyön tekemistä eläkeaikana. Kiinnostuneille tarjottiin vastausvaihtoehtoina kokopäivätyö, osa-aikatyö tai tilapäinen työ silloin tällöin. Vanhuuseläkkeelle siirtyneistä 60 prosentilla oli jonkinasteista kiinnostusta ansiotyöhön (taulukko 3.3.9). Kokopäiväinen työ ei kuitenkaan houkuttele kuin pientä osaa, neljää prosenttia eläkkeelle siirtyneistä. Osa-aikatyöstä oli kiinnostunut hieman suurempi osa, 12 prosenttia. Sen sijaan tilapäistä työtä esimerkiksi sijaisuuksia voisi tehdä 44 prosenttia vanhuuseläkkeelle siirtyneistä.

Sama havainto on saatu 45–64-vuotiaita palkansaaajia koskevassa tutkimuksessa. Kun heiltä kysyttiin, voisiko harkita työnteon jatkamista jossain määrin vanhuuseläkkeellä ollessa, hieman yli puolet vastasi myöntävästi. Kiinnostusta oli ennen muuta tilapäiseen työskentelyyn (Tuominen ym. 2010a).

Miehillä oli kiinnostusta ansiotyöhön selvästi enemmän kuin naisilla. Tosin heitäkin kiinnosti lähinnä tilapäinen työskentely. Kiinnostusta eläkeaikaiseen työhön oli eniten henkilöillä, jotka ovat jatkaneet työssä pitkään ja jääneet vanhuuseläkkeelle aikaisintaan 66-vuotiaana. Kyseessä on hyvin pieni joukko vanhuuseläkkeelle siirtyneitä. Heitäkin kiinnosti eniten tilapäinen tai osa-aikainen työ.

Vähiten kiinnostusta eläkeaikaiseen työhön oli 63-vuotiaana eläkkeelle jääneillä, pelkän peruskoulutuksen saaneilla ja julkisella sektorilla työskennelleillä.

Kiinnostuksessa ansiotyöhön on eroja eläketulon mukaan. Selvästi muita enemmän ansiotyö ja erityisesti tilapäinen työ kiinnosti kahteen ylimpään eläketuloluokkaan kuuluvia, toisin sanoen niitä, joiden työeläke kuukaudessa oli vähintään 1 600 euroa. Keskimmäiseen eläketuloluokkaan kuuluvia, 1 200–1 599 euroa kuukaudessa työeläkettä saavia, ansiotyö kiinnosti vähiten. Erot ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä ( $p=0.000$ ).

**Taulukko 3.3.9.**

*Tekee ansiotyötä tai voisi harkita ansiotyön tekemistä vanhuuseläkkeellä ollessa työn koko- ja osa-aikaisuuden ja henkilön taustatekijöiden mukaan, %.*

	Tekeekö tai voisiko harkita ansiotyötä eläkkeellä ollessa					
	Kyllä, kokopäivä- työtä	Kyllä, mutta vain osa- aikatyötä	Kyllä, tilapäisesti silloin täl- löin esim. sijaisuuksia	Ei	Yht.	Lkm
	%	%	%	%	%	
<b>Sukupuoli</b>						
Miehet	6	16	45	33	100	1 163
Naiset	2	10	43	45	100	1 502
Kaikki (p=0.220)	4	12	44	40	100	2 665
<b>Eläkkeellesiirtymisikä</b>						
59–62 v.	3	10	48	39	100	522
63 v.	3	12	43	42	100	966
64–65 v.	4	14	44	38	100	714
66–69 v.	8	20	44	28	100	463
Kaikki (p=0.000)	4	12	44	40	100	2 665
<b>Koulutus</b>						
Perusaste	3	10	40	47	100	792
Keskiaste	3	12	46	39	100	496
Alempi korkea-aste	4	14	47	35	100	904
Ylempi korkea-aste	4	17	45	34	100	457
Kaikki (p=0.146)	4	12	44	40	100	2 649
<b>Työnantajasektori</b>						
Yksityinen	5	15	44	36	100	1 090
Kunta	1	9	45	45	100	913
Valtio	4	10	44	42	100	662
Kaikki (p=0.026)	4	12	44	40	100	2 665



### 3.4 Kokemukset työstä, työoloista ja työssä jatkamisen tukemisesta

*Eila Tuominen ja Kristiina Tuominen*

Kokemukset työstä ja työoloista ovat keskeisiä tekijöitä työssä jatkamista ja eläkkeelle siirtymistä koskevassa päätöksessä (Forma ym. 2005, Schnalzenberger ym. 2008; Siegrist ym. 2007; von Bonsdorff 2009). Tärkeää eläkesuunnitelmiin myöhentymiselle ja työssä jatkamiselle on se, että työpaikalla tuetaan ikääntyvien työssä jatkamista. Myös työn merkityksellä on vaikutusta eläkepäätökseen. Todennäköisyys jatkaa työssä pitkään on suurempi niillä henkilöillä, joille työ on tärkeä elämäalue (Tuominen ym. 2010a; Tuominen ym. 2012).

Seuraavassa tarkastellaan ensin vanhuuseläkkeelle siirtyneiden kokemuksia työn merkityksestä ja mielekkyydestä sekä työn saamasta arvostuksesta. Sen jälkeen tutkitaan työssä jatkamisen tukemista työpaikoilla, minkälaisia kokemuksia hiljattain vanhuuseläkkeelle siirtyneillä palkansaajilla on työnantajan tuesta jatkamiselle. Lopuksi kuvataan vanhuuseläkkeelle siirtyneiden kokemuksia työstä ja työoloista, niiden hyvistä ja huonoista puolista.

#### 3.4.1 Kokemukset työn merkityksestä

Työ on ollut tärkeä elämäalue lähes kaikille vanhuuseläkkeelle siirtyneistä palkansaajista. Hieman yli puolet, 56 prosenttia piti työtä erittäin tärkeänä elämäalueena ja 40 prosenttia melko tärkeänä (taulukko 3.4.1). Sukupuolten välillä ei ole merkitseviä eroja. Työn merkitys on samaa korkeaa tasoa kuin palkkatyössä vielä olevilla vanhemmilla työntekijöillä. Tilastokeskuksen Työolot 2008 -tutkimuksen mukaan 45–64-vuotiaista palkansaajista 56 prosenttia piti ansiotyötä erittäin tärkeänä ja 42 prosenttia melko tärkeänä elämäalueena.<sup>10</sup>

Työn merkitys elämäalueena on ollut sitä tärkeämpi, mitä iäkkäämpänä henkilöt ovat siirtyneet vanhuuseläkkeelle. 66–69-vuotiaana eläkkeelle siirtyneistä 71 prosentille työ on ollut erittäin tärkeä elämäalue. Vastaava osuus alle 63-vuotiaana eläkkeelle siirtyneillä on 48 prosenttia. Iän mukaiset erot ovat tilastollisesti merkitseviä.

Merkitseviä eroja on myös koulutuksen suhteen. Työn merkitys on ollut suurempi ylemmän korkea-asteen tutkinnon suorittaneilla kuin alemman tutkinnon suorittaneilla tai jatkokoulutusta vailla olevilla. Hieman yllättävää on se, että työ on koettu tärkeämmäksi elämäalueeksi yksityisaloilla kuin julkisella sektorilla.

10 Tutkijan tekemä analyysi Tilastokeskuksen Työolot 2008 -aineistosta.

Koulutustaso on kuitenkin korkeampi kunnissa ja etenkin valtiolla. Merkillepantavaa on se, ettei missään ryhmässä työtä koeta vähämerkityksisenä.

#### **Taulukko 3.4.1.**

*Palkansaajien kokemukset työn tärkeydestä sukupuolen, iän, koulutuksen ja työnantajasektorin mukaan, %.*

	Kuinka tärkeä elämänaalue työ oli					Lkm
	Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	Ei erityisen tärkeä	Ei lainkaan tärkeä	Yht.	
	%	%	%	%	%	
<b>Sukupuoli</b>						
Miehet	60	36	4	0	100	1 157
Naiset	54	42	4	0	100	1 502
Kaikki ( $p=0.086$ )	56	40	4	0	100	2 659
<b>Eläkkeellesiirtymisikä</b>						
59–62 v.	48	47	4	1	100	522
63 v.	56	40	4	0	100	964
64–65 v.	61	36	3	0	100	712
66–69 v.	71	28	1	0	100	461
Kaikki ( $p=0.000$ )	56	40	4	0	100	2 659
<b>Koulutus</b>						
Perusaste	59	38	2	1	100	789
Keskiaste	53	42	5	0	100	498
Alempi korkea-aste	53	43	4	0	100	906
Ylempi korkea-aste	62	33	4	1	100	454
Kaikki ( $p=0.032$ )	56	40	4	0	100	2 647
<b>Työnantajasektori</b>						
Yksityinen	59	37	4	0	100	1 089
Kunta	55	42	3	0	100	911
Valtio	49	45	6	0	100	659
Kaikki ( $p=0.003$ )	56	40	4	0	100	2 659

#### **Työn mielekkyys**

Vanhuuseläkkeelle siirtyneistä noin joka toinen koki työnsä erittäin mielekkääksi ja lähes joka toinen melko mielekkääksi. Vain viisi prosenttia oli sitä mieltä, ettei työ ollut kovin mielekästä (taulukko 3.4.2).

Miesten ja naisten kokemuksissa ei ole eroa. Iän suhteen on odotetusti eroa niin, että mielekkäimpänä työtään pitivät ne, jotka siirtyivät eläkkeelle lähellä vanhuuseläkkeen yläikäikäräjaa. 66–69-vuotiaana eläkkeelle siirtyneistä kaksi kolmesta piti työtään erittäin mielekkäänä. Muita hieman vähäisemmäksi työnsä mielekkyyden arvioivat 63-vuotiaana eläkkeelle siirtyneet. Tässä ikäryhmässä on paljon perusasteen koulutuksen saaneita ja yksityissektorilta eläkkeelle siirtyneitä.

### Taulukko 3.4.2.

*Palkansaajien kokemukset työn mielekkyydestä sukupuolen, iän, koulutuksen ja työnantajasektorin mukaan, %.*

	Kuinka mielekkäänä piti omaa työtään					Lkm
	Erittäin mielekkäänä	Melko mielekkäänä	Ei kovin mielekkäänä	Ei lainkaan mielekkäänä	Yht.	
	%	%	%	%	%	
<b>Sukupuoli</b>						
Miehet	49	47	4	0	100	1 161
Naiset	48	47	5	0	100	1 500
Kaikki ( $p=0.853$ )	48	47	5	0	100	2 661
<b>Eläkkeellesiirtymisikä</b>						
59–62 v.	50	46	4	0	100	522
63 v.	45	49	6	0	100	963
64–65 v.	52	45	3	0	100	713
66–69 v.	65	34	1	0	100	463
Kaikki ( $p=0.000$ )	48	47	5	0	100	2 661
<b>Koulutus</b>						
Perusaste	40	55	5	0	100	788
Keskiaste	43	51	6	0	100	498
Alempi korkea-aste	55	42	3	0	100	906
Ylempi korkea-aste	64	34	2	0	100	456
Kaikki ( $p=0.000$ )	48	47	5	0	100	2 648
<b>Työnantajasektori</b>						
Yksityinen	46	48	6	0	100	1 090
Kunta	51	46	3	0	100	911
Valtio	49	47	4	0	100	660
Kaikki ( $p=0.139$ )	48	47	5	0	100	2 661

Koulutus liittyy työn mielekkääksi kokemiseen niin, että koulutustason noustessa työn erittäin mielekkääksi kokeneiden osuus kasvaa. Yhteys on tilastollisesti erittäin merkitsevä. Perusasteen suorittaneista 40 prosenttia piti työtä erittäin mielekkäänä, ylemmän korkea-asteen tutkinnon suorittaneista 64 prosenttia. Työnantajasektoreiden välillä ei ole eroa työn mielekkyyden kokemisessa.

Ansiotyön tärkeys elämänalueena ja työn mielekkyys odotetusti liittyvät toisiinsa. Niistä, jotka pitivät työtään erittäin mielekkäänä, valtaosa (76 %) piti työtä myös erittäin tärkeänä elämänalueena. Taulukoiden 3.4.1 ja 3.4.2 lukujen valossa työn merkitys korostuu erityisesti hyvin koulutetuilla ja myöhään vanhuuseläkkeelle siirtyneillä.

### *Työn saama arvostus*

Työn saamalla arvostuksella on merkitystä työssä jatkamiselle. Kokemus siitä, että työtä arvostetaan, auttaa työssä jaksamisessa. Puolet vanhuuseläkkeelle siirtyneistä palkansaajista koki, että heidän työtään arvostettiin paljon (taulukko 3.4.3). Jonkin verran arvostusta koki saaneensa 41 prosenttia tutkituista. Vain noin joka kymmenes vastaaja arvioi, että työn arvostus oli vähäistä tai sitä ei ollut ollenkaan. Arvostuksen kokemisessa ei ole eroa sukupuolten välillä.

Kaikkein vanhimpana eläkkeelle siirtyneet kokivat muita yleisemmin, että heidän työtään arvostettiin paljon. Noin kaksi kolmesta 66–69-vuotiaana eläkkeelle siirtyneistä koki saaneensa paljon arvostusta. Vähiten työnsä arvostusta ovat kokeneet 63-vuotiaana eläkkeelle siirtyneet. Heistä hieman alle puolet arvioi, että heidän työtään arvostettiin paljon. Iän mukaiset erot ovat merkitseviä.

Myös koulutuksen suhteen työn arvostuksen kokemisessa on eroja. Ylemmän ja alemman korkea-asteen tutkinnon suorittaneista noin 60 prosenttia koki työtään arvostettavan paljon, kun tätä alemmilla koulutustasoilla vastaava osuus oli noin 40 prosenttia.

Työnantajasektorin mukaan arvostuksen kokemuksissa ei ole eroa.

**Taulukko 3.4.3.**

*Palkansaajien kokemukset työn arvostuksesta sukupuolen, iän, koulutuksen ja työnantajasektorin mukaan, %.*

	Kuinka paljon omaa työtä arvostettiin					
	Paljon	Jonkin verran	Vähän	Ei lainkaan	Yht.	Lkm
	%	%	%	%	%	
<b>Sukupuoli</b>						
Miehet	50	41	7	2	100	1 158
Naiset	50	41	8	1	100	1 499
Kaikki (p=0.208)	50	41	8	1	100	2 657
<b>Eläkkeellesiirtymisikä</b>						
59–62 v.	54	40	5	1	100	522
63 v.	47	43	9	1	100	961
64–65 v.	52	41	6	1	100	711
66–69 v.	62	35	3	0	100	463
Kaikki (p=0.000)	50	41	8	1	100	2 657
<b>Koulutus</b>						
Perusaste	43	46	10	1	100	788
Keskiaste	42	46	9	3	100	498
Alempi korkea-aste	58	36	6	0	100	903
Ylempi korkea-aste	61	34	4	1	100	456
Kaikki (p=0.000)	50	41	8	1	100	2 645
<b>Työnantajasektori</b>						
Yksityinen	48	42	9	1	100	1 090
Kunta	51	41	7	1	100	909
Valtio	53	40	6	1	100	658
Kaikki (p=0.322)	50	41	8	1	100	2 657

Tutkimustulokset työn arvostamisesta ovat samansuuntaisia Työolot 2008 -tutkimuksen tulosten kanssa. Tilastokeskuksen tekemässä haastattelututkimuksessa kysyttiin tyytyväisyyttä työn eri osa-alueisiin. Yhtenä kysymyksenä oli, kuinka tyytyväinen olette ammattitaitonne saamaan arvostukseen. Tulosten mukaan tyytyväisten osuus 45–64-vuotiaiden palkansaajien keskuudessa oli suuri: 26 prosenttia oli saamaansa arvostukseen erittäin tyytyväisiä ja 56 prosenttia melko tyytyväisiä. Sukupuolten välillä ei ollut eroa, mutta iän noustessa erittäin tyytyväisiä

ten osuus kasvoi. Myös koulutus vaikutti niin, että erittäin tyytyväisten osuus oli suurin ylemmän korkea-asteen tutkinnon suorittaneilla.<sup>11</sup>

### 3.4.2 Työssä jatkamisen tukeminen

Vanhuuseläkkeelle siirtyneiltä kysyttiin, tuettiin työpaikallanne työntekijöitä jatkamaan työssään vanhuuseläkeikään asti. Noin joka kymmenes vastasi, että työssä jatkamista tuettiin työpaikalla voimakkaasti, ja joka kolmas, että tuettiin jossain määrin (taulukko 3.4.4). Kolmasosan mielestä työssä jatkamista ei erityisemmin tuettu. Ilman minkäänlaista tukea on ollut noin viidesosa vastaajasta. Naiset kokivat saaneensa tukea hieman yleisemmin kuin miehet.

Kokemukset tuen saamisesta lisääntyivät iän mukana. Kaikkein vanhimpiina eläkkeelle siirtyneistä joka viides koki, että työssä jatkamista tuettiin voimakkaasti. Alle 63-vuotiaana eläkkeelle siirtyneistä näin koki vain muutama prosentti. Koulutusasteen mukaan ei ole eroja tuen kokemisessa.

Kokemukset tuen saamisesta ovat hieman yleisempiä kuntasektorilla kuin muilla sektoreilla.

Kokemukset työnantajan tuesta työssä jatkamiselle ovat samalla tasolla kuin vuonna 2003 tehdyn Joustava eläkeikä -tutkimuksen tulokset osoittivat. Tutkimus koski lähellä vanhuuseläkeikää olevia yksityisalojen palkansaajia. Heistä kymmenesosa koki, että työnantajan tuki työssä jatkamiselle on voimakasta ja noin puolet arvioi, ettei työssä jatkamista erityisemmin tai ei lainkaan tueta (Tuominen ja Pelkonen 2004). Jakauma on hyvin samankaltainen kuin yksityisaloilta vanhuuseläkkeelle vuonna 2010 siirtyneiden jakauma (taulukko 3.4.4).

---

11 Tutkijan tekemät analyysit Tilastokeskuksen Työolot 2008 -tutkimusaineistosta.

**Taulukko 3.4.4.**

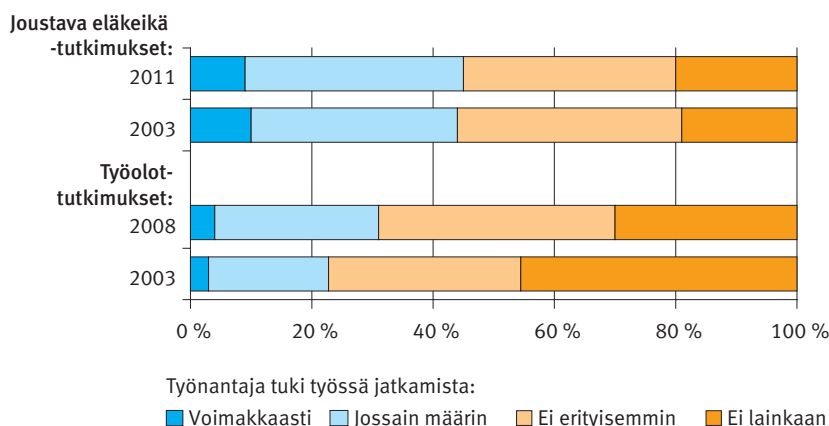
*Palkansaajien kokemukset työpaikan tuesta työssä jatkamiselle sukupuolen, iän, koulutuksen ja työnantajasektorin mukaan, %.*

	Työssä jatkamista tuettiin						
	Voimak- kaasti	Jossain määrin	Ei erityi- semmin	Ei lainkaan	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
	%	%	%	%	%	%	
<b>Sukupuoli</b>							
Miehet	8	31	32	22	7	100	1 156
Naiset	9	34	32	16	9	100	1 495
Kaikki (p=0.208)	9	33	32	18	8	100	2 651
<b>Eläkkeellesiirtymisikä</b>							
59–62 v.	3	31	37	23	6	100	520
63 v.	8	32	32	20	8	100	960
64–65 v.	12	36	30	14	8	100	708
66–69 v.	20	31	25	14	10	100	463
Kaikki (p=0.000)	9	33	32	18	8	100	2 651
<b>Koulutus</b>							
Perusaste	7	35	32	17	9	100	786
Keskiaste	9	29	33	22	7	100	497
Alempi korkea-aste	10	33	31	18	8	100	902
Ylempi korkea-aste	13	28	34	18	7	100	455
Kaikki (p=0.000)	9	32	32	19	8	100	2 640
<b>Työnantajasektori</b>							
Yksityinen	9	31	30	22	8	100	1 087
Kunta	8	37	34	13	8	100	907
Valtio	9	30	36	17	8	100	657
Kaikki (p=0.322)	9	32	32	19	8	100	2 651

Kuviossa 3.4.1 on esitetty Joustava eläkeikä ja Työolot -tutkimusten vastausjakaumat kahdelta eri ajankohdalta. Joustava eläkeikä -tutkimusten jakaumista on vertailua varten poistettu "ei osaa sanoa" -vastaukset. Tätä vaihtoehtoa ei ollut Työolot -tutkimusten vastauksissa. Vertailussa on otettava huomioon myös ero kysymysten muotoilussa.<sup>12</sup>

### Kuvio 3.4.1.

*Työnantajan tuki työssä jatkamiselle Joustava eläkeikä 2003 ja 2011 -työntekijätutkimusten ja Työolot 2003 ja 2008 -tutkimusten mukaan.*<sup>13</sup>



Joustava eläkeikä -tutkimusten tulokset antavat Työolot -tutkimusten tuloksiin verrattuna myönteisemmän kuvan työssä jatkamisen tukemisesta työpaikoilla. Suurempi osa vanhuuseläkeikää lähellä olevista ja äskettäin vanhuuseläkkeelle siirtyneistä koki, että työssä jatkamista tuettiin työpaikoilla. Heille tuen saaminen on ollut hyvin ajankohtainen kysymys, mitä se ei ole ollut kaikille Työolot-tutkimusten 45–64-vuotiaille palkansaajille.

Toisaalta Joustava eläkeikä -tutkimusten mukaan mitään muutosta parempaan ei ole havaittavissa, kun sen sijaan Työolot-tutkimusten mukaan on nähtävissä selvää myönteistä kehitystä. Niiden työpaikkojen osuus, joissa tuetaan edes jos-

12 Työolot-tutkimuksessa kysymys esitettiin muodossa "edistetäänkö työpaikallanne ikääntyvän työvoiman työssä pysymistä nykyistä pidempään". Joustava eläkeikä -tutkimuksessa kysymys kuului "tuettiin työpaikallanne työntekijöitä jatkamaan työssä vanhuuseläkeikään asti".

13 Joustava eläkeikä 2003 -kysely koski lähellä vanhuuseläkeikää olevia yksityisalojen palkansaajia ja Joustava eläkeikä 2011 -tutkimus vanhuuseläkkeelle vuonna 2010 siirtyneitä palkansaajia. Tilastokeskuksen Työolot 2003- ja Työolot 2008 -tutkimuksissa kysymys koski 45–64-vuotiaita palkansaajia (Väänänen-Tomppo 2010, 64).



sain määrin, on kasvanut ja vastaavasti työpaikkojen osuus, joissa ei tueta lainkaan, on merkittävästi vähentynyt (Väänänen-Tomppo 2010). Molempien tutkimusten mukaan kuitenkin yli puolet työpaikoista on yhä sellaisia, joissa työssä jatkamisen tukemiseen ei juurikaan kiinnitetä huomiota.

### 3.4.3 Kokemukset työoloista

Vanhuuseläkkeelle siirtyneiltä palkansaajilta kysyttiin myös kokemuksia työoloista. Työoloihin liittyvillä tekijöillä on vaikutusta työntekijöiden eläkesuunnitelmiin ja eläkkeelle siirtymiseen. Kysymykset esitettiin väittämien muodossa. Vastausvaihtoehdot olivat "täysin samaa mieltä" -vastauksesta "täysin eri mieltä" -vastaukseen. Kysymykset on valittu koskemaan tärkeiksi todettuja asioita ja tekijöitä, joiden on havaittu liittyvän eläkesuunnitelmiin. Kysymykset on valittu myös silmälläpitäen vertailua muihin palkansaajia koskeviin tutkimuksiin.

Kuvion 3.4.2 vastauksista nähdään, että vanhuuseläkkeelle siirtyneet kokivat työolojen olleen pääsääntöisesti kunnossa. Enemmistö vastaajista arvioi työoloja pääosin myönteisesti. Ainoastaan kiirekokemuksissa enemmistö vastaajista oli väittämän kanssa samaa mieltä. Noin 60 prosenttia piti työtä liian kiireisenä.

Tutkimusten mukaan kiireen kokemukset ovat lisääntyneet niin Suomessa kuin Euroopassa yleisemminkin (Lehto ja Sutela 2009). Suomessa kiireen aiheuttama työn rasittavuus on ollut kasvussa erityisesti kuntasektorilla (Forma ym. 2010).

Hieman yli puolet vastaajista oli sitä mieltä, että työssä on hyvät vaikutusmahdollisuudet. Huomattavan paljon (44 %) oli toisaalta niitä, joiden mielestä vaikutusmahdollisuudet ovat pikemminkin huonot kuin hyvät. Naiset kokivat vaikutusmahdollisuudet miehiä huonommiksi (liitetaulukko 3.4.1).

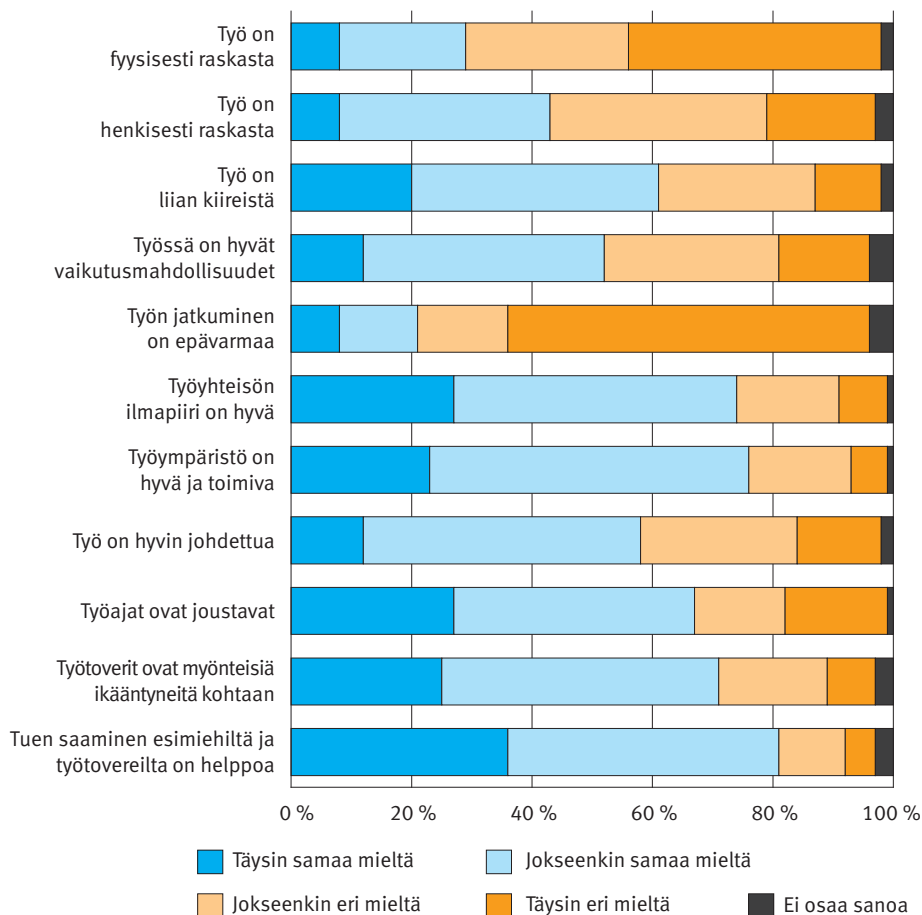
Enemmistö vanhuuseläkkeelle siirtyneistä ei pitänyt työtään henkisesti eikä fyysisesti raskaana. Enemmän on kuitenkin niitä vastaajia, 43 prosenttia, jotka pitivät työtään henkisesti kuormittavana. Fyysisen raskauden kokemuksiakin esiintyi 29 prosentilla tutkituista (kuvio 3.4.2). Tulokset vastaavat Työolot-tutkimuksen havaintoja (Lehto ja Sutela 2009). Noin puolet palkansaajista kokee työnsä henkisesti raskaaksi ja naiset miehiä hieman yleisemmin kuten tässäkin tutkimuksessa. Fyysisen raskauden kokemuksia esiintyy palkansaajaväestössä vähemmän, noin kolmasosalla palkansaajista. Fyysisen raskauden kokemisessa ei ole sukupuolten välillä merkittävää eroa (emt.).

Myös työn johtamisessa koettiin puutteita. 40 prosenttia vanhuuseläkkeelle siirtyneistä oli sitä mieltä, että työ ei ole hyvin johdettua. Sukupuolten näkemykset eivät tässä kysymyksessä eronneet toisistaan (liitetaulukko 3.4.1).

Kielteisiä kokemuksia oli myös muista asioista, mutta näitä esiintyi pienemmällä osalla vanhuuseläkkeelle siirtyneitä (kuvio 3.4.2). Noin kolmasosa koki työajat joustamattomiksi. Neljäsosa vanhuuseläkkeelle siirtyneistä koki työtovereiden suhtautumisen ikääntyneisiin vähemmän myönteisenä. Niin ikään neljäsosan mielestä työyhteisön ilmapiiri oli huono. Lähes neljäsosa koki työympäristön toimivuuden huonoksi. Noin viidesosa vanhuuseläkkeelle siirtyneistä piti työsuhteen jatkumista epävarmana, mikä osoittaa, että vanhuuseläkkeelle siirtyneet palkansaajat ovat olleet enimmäkseen vakaissa työsuhteissa. Tuen saamisessa esimiehiltä ja työtovereilta on ollut hankaluuksia joka kuudennella vanhuuseläkkeelle siirtyneellä.

### Kuvio 3.4.2.

*Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden palkansaajien arviot työoloista.*



Miehet kokivat naisia enemmän epävarmuutta työn jatkumisessa, mikä selittyy osaksi siitä, että miehiä oli enemmän yksityisaloilla. Naiset puolestaan kokivat tuen saamisen esimiehiltä ja työtovereilta miehiä vaikeammaksi. Naisten näkemykset olivat kielteisempiä kuin miesten myös työaikojen joustoa koskevassa kysymyksessä. (Liitetaulukko 3.4.1.)

### 3.5 Kokemukset eläkkeelle siirtymiseen ja työssä jatkamiseen vaikuttaneista tekijöistä

*Kristiina Tuominen ja Eila Tuominen*

Tässä luvussa tarkastellaan ensinnä vanhuuseläkkeelle siirtyneiden palkansaajien omakohtaisia kokemuksia eläkkeelle siirtymiseen vaikuttaneista tekijöistä. Vastaajille annettiin mahdollisuus kertoa vapaasti myös muista tekijöistä kuin lomakkeella kysytyistä, terveyden, työolojen, perhetekijöiden ja vapaa-ajan merkityksestä eläkkeelle siirtymisessä.

Tämän jälkeen selvitetään, mikä merkitys kannustinkarttumalla on ollut työssä jatkamiselle. Tätä kysyttiin suoraan henkilöiltä, jotka jatkoivat työssä 63 vuotta täytettyään siirtymättä vanhuuseläkkeelle.

Lopuksi tarkastellaan vanhuuseläkkeelle siirtyneiden näkemyksiä siitä, mitkä tekijät olisivat saaneet heidät jatkamaan työssä pitempään. Näissä avovastauksissa saadaan myös vanhuuseläkkeelle siirtyneiden oma ääni kuuluviin. Suuresta määrästä avovastauksia on poimittu useita suoria lainauksia kuvaamaan eläkkeelle siirtyneiden kokemuksia työssä jatkamista edistävästä ja estävästä tekijöistä.

#### 3.5.1 Omat arviot eri tekijöiden vaikutuksesta eläkkeelle siirtymiseen

Vanhuuseläkkeelle siirtyneiltä palkansaajilta kysyttiin arviota siitä, kuinka paljon eri tekijät vaikuttivat heidän eläkkeelle jäämiseensä. Kysymykset koskivat työn ja työolojen, terveydentilan, perhetilanteen sekä vapaa-ajan ja harrastusten merkitystä. Vastaajille esitettiin myös avokysymys, jossa he voivat vapaasti kertoa muista eläkkeelle jäämiseen vaikuttaneista tekijöistä.

Vastausten mukaan työ ja työolot ovat vaikuttaneet noin 60 prosentilla eläkkeelle siirtyneistä (kuvio 3.5.1). Lähes yhtä yleisesti vaikuttavana tekijänä on mainittu vapaa-aika ja harrastukset. Terveydellä on ollut selvästi edellä mainittuja tekijöitä vähäisempi merkitys. Vähiten merkitystä on ollut perhetekijöillä.

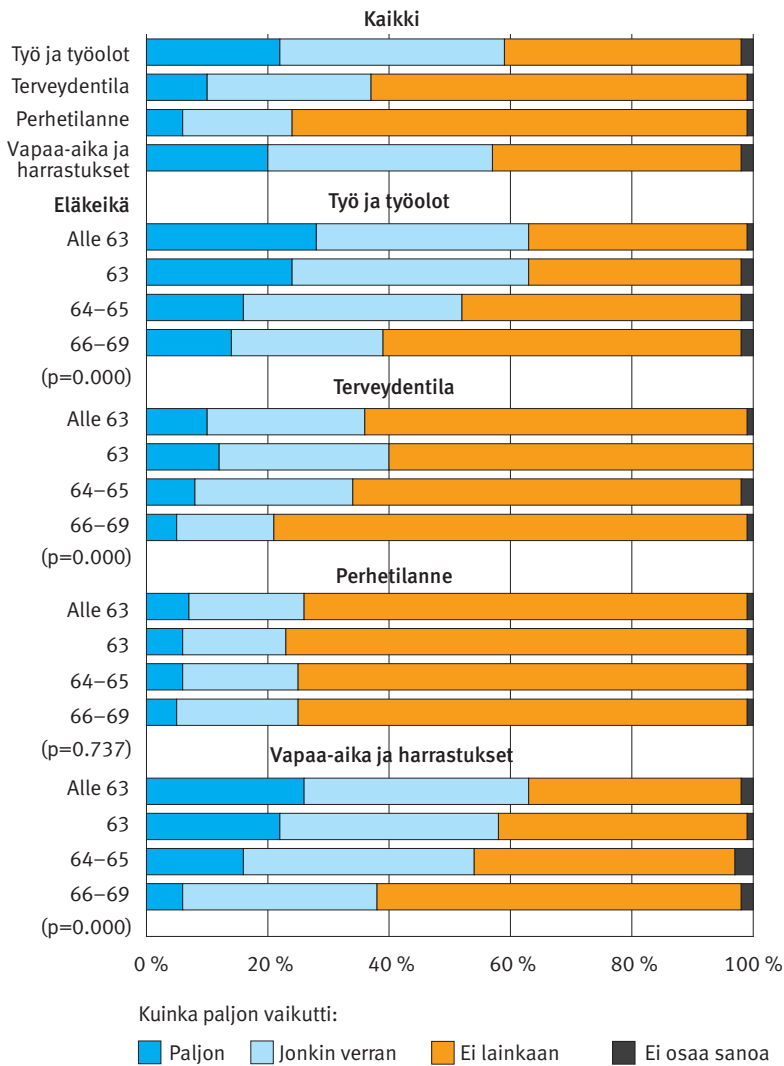
Kuvion 3.5.1 tulosten mukaan työhön ja työoloihin liittyvät tekijät ovat vaikuttaneet enemmän niiden eläkepäätökseen, jotka ovat jääneet eläkkeelle 63 vuoden iässä tai sitä aikaisemmin. Vähiten työ- ja työolot ovat vaikuttaneet kaikkein vanhimpana eläkkeelle siirtyneiden eläkepäätökseen. Eläkkeellesiirtymisiän mukaiset erot ovat merkitseviä.

Näiden tulosten valossa työoloilla on ollut eläkkeelle jäämistä aikaistava vaikutus. Samaan suuntaan ovat vaikuttaneet vapaa-aika ja harrastukset, mutta kyse on tällöin eläkkeelle siirtymisen vetotekijöistä, ei työntövaikutuksista (Jen-

sen 2005; Kohli ja Rein 1991; Saurama 2004). Vapaa-ajalla ja harrastuksilla on ollut sitä enemmän merkitystä, mitä nuorempana on siirrytty vanhuuseläkkeelle (kuvio 3.5.1). Vapaa-ajan ja harrastusten merkitys vähenee systemaattisesti eläkkeellesiirtymisiän noustessa.

### Kuvio 3.5.1.

*Kokemukset vanhuuseläkkeelle siirtymiseen vaikuttaneista tekijöistä eläkkeellesiirtymisiän mukaan, %.*



Suurimmalla osalla vanhuuseläkkeelle siirtyneistä terveydentila ei ole vaikuttanut eläkepäätökseen lainkaan. Vanhuuseläkkeelle siirtyneet palkansaajat ovat terveydeltään valikoitunut joukko ikäisestään väestöstä. Terveydentilaa koskevat tarkastelut osoittivat, että vanhuuseläkkeelle siirtyneiden palkansaajien terveydentila on ikäistään väestöä parempi (luku 3.2).

Terveydentilan vaikutus näkyy kuitenkin myös vanhuuseläkkeelle siirtymisessä. Muita hieman huonommaksi terveytensä kokivat 63 vuoden iässä vanhuuseläkkeelle siirtyneet (kuvio 3.2.1). He myös ilmoittivat muita yleisemmin terveydentilan vaikuttaneen eläkepäätökseen (kuvio 3.5.1). Koulutustaso liittyy terveyteen niin, että alemmilla koulutustasoilla koettu terveys on huonompi kuin ylemmillä (luku 3.2; Rahkonen ym. 2007). Tämä näkyy myös näissä vastauksissa. Alemmilla koulutustasoilla terveydentila on vaikuttanut eläkkeelle siirtymiseen yleisemmin kuin ylemmillä tasoilla (liitetaulukko 3.5.2).

Perhetekijöillä on ollut vähiten merkitystä vanhuuseläkkeelle siirtymistä koskevaan päätökseen. Huolenpitovastuita omaisista ja läheisistä on kuitenkin ollut suurimmalla osalla tutkituista (luku 3.2). Kuvion 3.1.5 luvuista nähdään, että perhetekijöiden merkitys ei vaihtelee eläkkeellesiirtymisiän mukaan.

Liitetaulukon 3.5.1 tuloksista nähdään, että vanhuuseläkkeelle siirtymiseen vaikuttaneissa tekijöissä on eroja sukupuolen mukaan. Terveydentilan, perhetekijöiden ja vapaa-ajan merkitys on ollut suurempi naisilla kuin miehillä. Ainoastaan työhön liittyvät asiat ovat vaikuttaneet miehillä ja naisilla yhtä yleisesti.

Myös koulutustaso liittyy kokemuksiin eläkkeelle siirtymiseen vaikuttaneista tekijöistä (liitetaulukko 3.5.2). Työ- ja työolot on mainittu eläkkeelle siirtymiseen paljon vaikuttavina tekijöinä useammin alemmilla kuin ylemmillä koulutustasoilla. Terveydentilalla on ollut enemmän merkitystä perus- ja keskiasteen tasolla verrattuna korkea-asteen tutkinnon suorittaneisiin. He myös kokivat terveytensä huonommaksi kuin paremmin koulutetut henkilöt (luku 3.2). Sen sijaan perheasiat ovat vaikuttaneet enemmän ylemmillä kuin alemmilla koulutustasoilla. Samoin vapaa-ajan ja harrastusten merkitys eläkkeelle siirtymisessä on ollut sitä suurempi, mitä paremmin koulutetuista on kysymys.

Eroja on myös eri työnantajasektoreilta eläkkeelle siirtyneiden kokemuksissa (liitetaulukko 3.5.3). Yksityiseltä sektorilta ja myös kuntien palveluksesta vanhuuseläkkeelle siirtyneet ovat arvioineet työolojen merkityksen hieman suuremmaksi kuin valtiolta eläkkeelle jääneet. Samoin terveyteen liittyvillä tekijöillä on ollut enemmän merkitystä yksityiseltä ja kuntasektorilta eläkkeelle siirtyneillä. Vapaa-aika ja harrastukset ovat sen sijaan painaneet enemmän valtiolta eläkkeelle siirtyneiden päätöksessä. Sektoreiden väliset rakenteelliset erot palkansaajakunnassa selittävät osaltaan eroja eläkkeelle siirtymiseen vaikuttaneissa tekijöissä.

Eläkkeelle siirtyneille esitettiin lisäksi avokysymys, jossa he voivat kertoa, mitkä muut kuin edellä mainitut tekijät – työolot, terveys, perhetilanne sekä vapaa-aika ja harrastukset – vaikuttivat eläkkeelle siirtymiseen. Tähän avokysymykseen vastasi huomattavan suuri joukko tutkituista, 1 697 henkilöä. Vastaukset olivat usein täsmentäviä kuvauksia niistä työhön, työoloihin tai omaan tai työpaikan tilanteeseen liittyvistä asioista, jotka heidän kohdallaan erityisesti vaikuttivat eläkkeelle siirtymiseen.

Liki puolet (47 %) avokysymykseen vastanneista selitti tarkemmin työoloihin, terveyteen, perhetilanteeseen ja vapaa-aikaan ja harrastuksiin liittyviä tekijöitä. Pieni osa (8 %) vastaajista ilmoitti, *ettei ollut mitään muita päätökseen vaikuttaneita tekijöitä*.

Tärkeimpiä muita tekijöitä (27 % kysymykseen vastanneista) ovat olleet *eläke- tai virkaikä*, joka on tullut vastaan. On myös monia, jotka ilmoittivat tehneensä töitä jo riittävästi tai ajankohdan olleen sopiva eläkkeelle jäämiseen.

Paitsi työolot, myös *varmuus työpaikasta*, joka liittyy usein työpaikan taloudelliseen tilanteeseen, voi vaikuttaa ratkaisevasti mahdollisuuksiin jatkaa työn tekemistä ja siirtää eläkkeelle jäämisen myöhemmäksi. Jotkut ovat halunneet *jatkaa työntekoa eläkkeellä ollessa* satunnaisesti esimerkiksi keikkaluonteisesti. Lisäksi on niitä, jotka ovat ajatelleet omaa eläkkeelle siirtymistään *yhteiskunnan kannalta* ja halunneet esimerkiksi tarjota nuorille mahdollisuuden työllistyä.

### Taulukko 3.5.1.

*Muut eläkkeelle jäämiseen vaikuttaneet tekijät, avovastaukset, %.*

Muut tekijät, jotka vaikuttivat eläkkeelle jäämiseen	Lkm	%
Ei mitään muita	125	8
Eläke- tai virkaikä, tehnyt työtä riittävästi	457	27
Työ ja työolot	448	26
Taloudelliset tekijät: palkankorotus, suurempi eläke	31	2
Varmuus työpaikasta, töiden riittävyys, jatkuminen	172	10
Jatkaa edelleen työntekoa	30	2
Terveydentilanne	171	10
Perhetilanne, hoitovastuut	139	8
Harrastukset, vapaa-aika	53	3
Muut tekijät esim. yhteiskunnalliset	71	4
<b>Yhteensä</b>	<b>1 697</b>	<b>100</b>

### 3.5.2 Korotetun karttumisprosentin merkitys työssä jatkamiselle

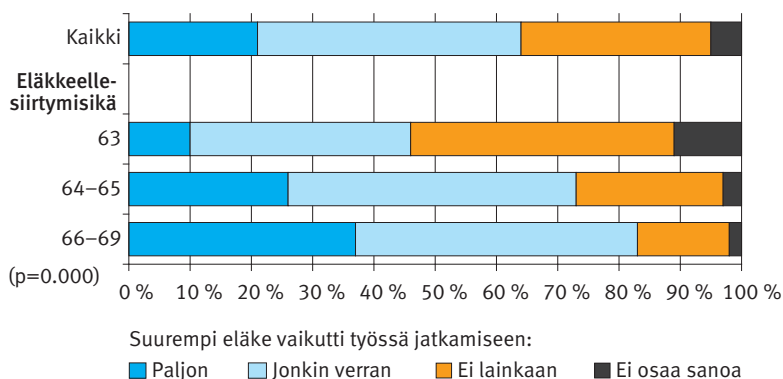
Korotetun karttumisprosentin merkitystä työssä jatkamiselle kysyttiin henkilöiltä, jotka jatkoivat työssä 63 vuotta täytettyään eivätkä olleet siirtyneet vanhuuseläkkeelle. Tutkimuksen piiriin kuuluvista palkansaaajista 42 prosenttia kuului tähän joukkoon, joka vastasi kannustinkarttumaa koskevaan kysymykseen. Osa heistä jatkoi työssä vain vähän aikaa ja siirtyi eläkkeelle jo 63-vuotiaana.

Lähes kahdelle kolmesta työssä jatkaneista suuremmalla eläkkeellä on ollut vähintään jonkin verran merkitystä, joka viidennelle sillä on ollut paljon merkitystä (kuvio 3.5.2).

Vanhuuseläkkeelle vuonna 2010 siirtyneet palkansaaajat arvioivat suuremman eläkkeen vaikuttaneen heidän työssä jatkamiseensa jonkin verran enemmän, kuin mitä eläkeikää lähestyvät palkansaaajat arvioivat sen motivoivan heitä jatkamaan työssä vanhuuseläkkeen alaikärajan jälkeen. Tilastokeskuksen Työolot 2008 -tutkimuksessa kysyttiin 55–64-vuotiailta palkansaaajilta, kuinka he arvioivat eri tekijöiden vaikuttavan heidän työssä jatkamiseensa 63 vuoden iästä eteenpäin. Yhtenä tekijänä kysyttiin suuremman eläkkeen vaikutusta. 55–64-vuotiaista palkansaaajista 57 prosenttia arveli, että suurempi eläke vaikuttaisi vähintään jonkin verran heidän työssä jatkamiseensa. Vain 13 prosenttia arveli sen vaikuttavan paljon työssä jatkamiseen (Väänänen-Tomppo 2010).

#### Kuvio 3.5.2.

*Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden palkansaaajien arviot suuremman eläkkeen merkityksestä työssä jatkamiselle 63 iän täyttämisen jälkeen eläkkeelle siirtymisiän mukaan, %.*





Suurempi eläke on motivoinut jatkamaan työssä lähes yhtä yleisesti molempia sukupuolia, mutta naiset ovat vastanneet useammin, että sillä on ollut paljon merkitystä (taulukko 3.5.2). Myös eläkkeellesiirtymisikä vaikuttaa. Suuremman eläkkeen merkitys on arvioitu sitä suuremmaksi, mitä myöhemmin on siirrytty eläkkeelle (kuvio 3.5.2). Koulutustasojen välillä ei ole eroja taloudellisessa kannustimessa, mutta sektoreiden välillä eroja esiintyy (taulukko 3.5.2.). Suurempi eläke on motivoinut työssä jatkamiseen hieman enemmän kuntasektorin työntekijöitä. Muita sektoreita vähemmän sillä on ollut merkitystä valtion palkansaajille.

### Taulukko 3.5.2.

*Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden palkansaajien arviot suuremman eläkkeen merkityksestä työssä jatkamiselle\*) sukupuolen, koulutuksen ja työnantajasektorin mukaan, %.*

	Suurempi eläke vaikutti työssä jatkamiseen					Lkm
	Paljon	Jonkin verran	Ei lainkaan	Ei osaa sanoa	Yht.	
	%	%	%	%	%	
<b>Sukupuoli</b>						
Miehet	15	49	29	7	100	640
Naiset	26	38	32	4	100	751
Kaikki	21	43	31	5	100	1 391
(p=0.000)						
<b>Koulutus</b>						
Perusaste	20	43	30	7	100	391
Keskiaste	22	42	30	6	100	248
Alempi korkea-aste	21	45	30	4	100	427
Ylempi korkea-aste	22	41	35	2	100	317
Kaikki	21	43	31	5	100	1 383
(p=0.580)						
<b>Työnantajasektori</b>						
Yksityinen	18	46	29	7	100	508
Kunta	27	39	30	4	100	482
Valtio	17	44	35	4	100	401
Kaikki	26	45	25	4	100	1 391
(p=0.019)						

\*) Kannustinkarttuman vaikutusta koskeva kysymys esitettiin henkilöille, jotka olivat työssä vielä 63 vuotta täytettyään. Osa heistä siirtyi eläkkeelle 63-vuotiaana.

### 3.5.3 Avovastaukset työssä jatkamiseen vaikuttavista tekijöistä

Kyselyssä pyydettiin vastaajia arvioimaan, mitkä tekijät olisivat saaneet heidät jatkamaan työssä pitempään. Kysymys oli avoin, jolloin vastaajat saattoivat vapaasti kirjoittaa omakohtaisista kokemuksista liittyen työssä jatkamiseen tai sen esteisiin. Avovastausten näkökulma oli usein työssä jatkamisen esteissä. Kun kyse on näkökulman valinnasta, myös näitä vastauksia voidaan arvioida työssä jatkamisen suunnasta. Työurat pitenisivät työssä jatkamisen esteiden vähetessä.

Avokysymykseen vastasi 1 638 henkilöä, mikä on 61 prosenttia kaikista kyselyyn vastanneista. Naiset vastasivat tähän kysymykseen (63 %) miehiä (59 %) hieman yleisemmin. Eri tekijöistä oli mainintoja yhteensä 2 249 (taulukko 3.5.3).

#### Taulukko 3.5.3.

*Vastaukset vapaamuotoiseen kysymykseen, mitkä tekijät olisivat saaneet jatkamaan työssä pitempään, %.*

Tekijät, jotka olisivat saaneet jatkamaan työssä / ovat saaneet siirtymään eläkkeelle	Lkm	%
Ei mikään, eivät mitkään	411	19
Eläke- tai virkaikä tuli täyteen, tehnyt töitä jo riittävästi	143	5
Työ ja työolot: kiire, työtehtävien muuttaminen, työn mielekyys	331	14
Työyhteisö: työilmapiiri, johtamistavat, työtoverit, työn arvostus, kannustus jatkamiseen	324	14
Joustot: työajan jousto, osa-aikaeläke, vapaapäivät	137	7
Muut työhön liittyvät tekijät: työmatkat, ergonomiset tekijät	57	3
Taloudelliset tekijät: palkankorotus, suurempi eläke, oma taloudellinen tilanne	199	9
Varmuus työpaikasta: työpaikan säilyminen, irtisanomiset	121	6
Jos olisi pyydetty jatkamaan, töiden riittävyys, työpaikan vaihto	140	7
Jatkaa edelleen työntekoa, voisi edelleen jatkaa	70	3
Terveystilanne, jaksaminen	136	6
Työterveydenhuolto, kuntoutus, koulutus	11	1
Perhetilanne, hoitovastuut	60	2
Harrastukset, vapaa-aika	26	1
Muut tekijät esim. yhteiskunnalliset, nuorille töitä	83	3
<b>Yhteensä vastauksissa mainintoja</b>	<b>2 249</b>	<b>100</b>

Saadut vastaukset luokiteltiin niiden sisällön mukaan 15 luokkaan. Vaikka vastaajia pyydettiin kertomaan tekijöistä, jotka olisivat saaneet jatkamaan työssä pidempään, usein on mainittu asioita, jotka ovat olleet esteenä työnteon jatkamiselle. Mukana on myös vetotekijöitä muun muassa harrastukset ja vapaa-aika, jotka ovat houkutelleet eläkkeelle siirtymiseen. Vastauksissa on myös paljon niitä, joissa ilmoitetaan, ettei mikään tekijä olisi saanut heitä jatkamaan työssä pidempään.

Työterveyslaitoksen Työ ja terveys -haastattelututkimuksessa (Perkiö-Mäkelä ja Kauppinen 2012) kysyttiin 45–63-vuotialta työssä olevilta työssä jatkamisen harkintaa eläkeiän saavuttamisen jälkeen. Työterveyslaitoksen tutkimuksen luokittelu vastasi työolojen, työyhteisön ja taloudellisten tekijöiden osalta tämän tutkimuksen taulukossa 3.5.3 esitettyä luokittelua.

### *Noin viidesosassa vastauksista ilmenee, ettei jatkaminen olisi tullut kysymykseen*

Tutkittaessa vanhuuseläkkeelle siirtyneiden palkansaajien vastauksia ei liene yllättävää, että liki viidesosassa ilmoitetaan, ettei mikään olisi saanut heitä jatkamaan työssä pidempään (taulukko 3.5.3). Vanhuuseläkkeelle suoraan työstä siirtyneillä palkansaajilla on takanaan pitkä työura, keskimäärin 37 vuotta. Noin kolmasosalle heistä oli kertynyt työvuosia vähintään 40 vuotta (luku 3.1). Vastauksissa tuli esiin myös se (kysymykseen vastanneista 5 %), että vanhuuseläkkeen nykyinen 68 vuoden yläikäraja tai julkisen sektorin vanhojen säännösten mukainen eroamisikä oli osalla henkilöitä jatkamisen esteenä. Ratkaisuksi tarjottiin muun muassa vanhuuseläkkeen yläikärajan tai virkaiän nostamista. Monet sanoivat myös, että töitä on tullut tehtyä jo riittävästi (taulukko 3.5.3).

- *Ei mitkään. 45 vuotta samassa työpaikassa mielestäni riittää työelämässä. 15 vuoden ikäisenä lähtenyt kotiapulaiseksi.*
- *Eivät mitkään, koen että ansaitsin jo jäädä pois työelämästä, eikä ne työvuodet jo riittänyt?*
- *En usko, että mitkään – olin niin kypsä ansaitulle eläkkeelle*
- *Ei mitkään. Mitta tuli täyteen.*
- *Ei mikään, ikä tuli vastaan.*
- *Ei mitkään, olin 65-vuotias ja työurani 45 v*
- *Ei oikeastaan mitkään, koska takana jo 44 vuotta työelämässä. Henkilökohtainen eläkeikäni oli 63 v 4 kk ja jäin 63 v 8 kk:n ikäisenä.*
- *Tässä työssä ei mitkään, koska se oli mielestäni niin kiireistä ja henkisesti raskasta, että vaatii ikääntyvältä henkilöltä liian paljon.*
- *Ei välttämättä mitkään. Ei tarpeeksi suurta "porkkanaa". Terveys itselle tärkeä. Ikäohjelma olisi saattanut vaikuttaa – nyt "mehut" pois.*

- *64,5 vuotta sopiva aika lähteä. Ei mitkään, koska taloudellinen tilanteeni on erittäin hyvä. Työelämä ollut niin kiireistä ettei "tuhlaamaan" ole silloin ehtinyt.*
- *Ajankohta oli niin harkittu, että en olisi jatkanut enää työssä millään tekijöillä. Olen edelleen tyytyväinen ratkaisuuni olla töissä 66-vuotiaaksi. Tämä oli mahdollista, koska olin terve.*
- *Eivät mitkään. Virallinen eläkeikäni oli 64 v. sen jälkeen oli aika antaa nuoremmille tilaa ja siirtyä niihin "tehtäviin", joista aina oli haaveillut, mutta joihin ei koskaan ollut työaikana mahdollista.*
- *Ei mitkään. Yli 40 vuotta töitä. Elämässä on muutakin.*
- *Ei mitkään, vapautta ei korvata rahalla.*

Huomattava osa maininnoista koski *työhön liittyviä tekijöitä, työoloja ja työyhteisöä* (taulukko 3.5.3). Nämä mainittiin melkein joka kolmannessa vastauksessa. Maininnat koskivat muun muassa kiirettä, työn mielekkyyttä, työpaikan ilmapiiiriä, työn arvostusta, johtamistapoja sekä kannustusta työssä jatkamiseen. *Varmuus työpaikasta ja se, että töitä on riittävästi*, ovat tärkeitä työssä jatkamisen edellytyksiä. Työpaikoissa, joissa on ollut irtisanomisia, mahdollisuudet ja kiinnostus työssä jatkamiseen ovat vähäisempiä. Merkitystä oli myös sillä, oliko vanhuuseläkkeelle siirtyvää ylipäättään *pyydetty jatkamaan työssä*. Joillakin *työpaikan vaihtaminen* olisi ollut edellytyksenä työuran jatkumiselle.

*Taloudellisia tekijöitä* koskevia mainintoja on noin kymmenen prosenttia. Näissä on kerrottu suuremman palkan tai paremman eläkkeen karttumisen merkityksestä työssä jatkamiselle. Joissakin vastauksissa on viitattu omaan taloudelliseen tilanteeseen. Lähes yhtä paljon on mainintoja, joissa on kerrottu *erilaisista joustoista* työssä jatkamisen edellytyksenä. Näissä vastauksissa on viitattu muun muassa vapaapäiviin, työajan joustoihin ja osa-aikaeläkkeeseen.

*Terveystilaa ja jaksamista* koskevia mainintoja on vain kuusi prosenttia kaikista maininnoista. Vanhuuseläkkeelle suoraan työstä siirtyneiden palkansaajien terveydentila oli eläkkeelle jäädessä melko hyvä, mikä on mahdollistanut pitkän työuran (luvut 3.1 ja 3.2). *Perheen, vapaa-ajan ja harrastusten* eli erilaisten vetotekijöiden merkitys on ollut vanhuuseläkkeelle siirtymisessä vähäinen. Perhetilanne on mainittu kahdessa ja harrastukset tai vapaa-aika vain prosentissa vastauksista.

Työterveyslaitoksen Työ ja terveys -tutkimuksessa tärkeimmäksi edellytykseksi 45–63-vuotiaiden halukkuudelle jatkaa työssä osoittautui heidän terveydentilansa (24 %). Huomattava osa mainitsi myös taloudelliset tekijät (23 %), mielek-

kään ja mielenkiintoisen ja haastavan työn (20 %), työn keventämisen (16 %) ja työajan joustot (16 %) (Perkiö-Mäkelä ja Kauppinen 2012, 14).

Kohderyhmien eroista johtuvat erot asioiden painotuksessa. Vanhuuseläkkeelle siirtyneet ovat tässä vertailussa pitkään työssä jatkaneita, joilla terveys ei ole ollut työssä jatkamisen esteenä. Tärkeitä asioita molemmissa tutkimuksissa olivat työoloihin, työajan joustoihin ja myös taloudellisiin kysymyksiin liittyvät tekijät. Perheeseen ja vapaa-aikaan liittyvät tekijät saivat molemmissa tutkimuksissa vain vähän mainintoja.

### *Naisilla miehiä useammin esillä työolotekijät*

*Sukupuolen mukaan tarkastellen* naisten joukossa on jonkin verran enemmän kuin miesten keskuudessa henkilöitä, joita mitkään tekijät eivät olisi saaneet jatkamaan työssä pidempään (taulukko 3.5.4). Naiset toivat miehiä useammin esiin työoloihin ja työyhteisöön liittyviä tekijöitä, jotka ovat vaikuttaneet eläkkeelle siirtymiseen, kuten työpaineet ja kiire. Työtehtävien muuttaminen tai työn mielekkyys olisivat voineet saada heidät jatkamaan pitempään töissä. Naiset arvioivat myös työpaikkansa työilmapiiriä ja johtamistapoja jonkin verran miehiä kielteisemmin. Naiset mainitsivat miehiä harvemmin esteeksi jatkamiselle sen, ettei ollut pyydetty jatkamaan työssä pitempään. Miehet kertoivat puolestaan jonkin verran useammin työn epävarmuustekijöistä, kuten työpaikan irtisanomisista.

*Eläkeiän mukaan tarkastellen* 63-vuotiaana eläkkeelle siirtyneet ovat vastanneet eläkkeelle heitä nuorempina tai vanhempina siirtyneitä useammin, ettei mikään olisi saanut heitä jatkamaan työskentelyä yli vanhuuseläkkeen alaikärajan (liitetaulukko 3.5.4). Tätä mieltä oli lähes kolmannes 63-vuotiaana eläkkeelle siirtyneistä. Lähes yhtä paljon heitä oli myös alle 63-vuotiaana eläkkeelle siirtyneissä. Työoloilla on ollut eniten merkitystä heidän eläkkeelle jäämiseensä. Työtehtävien muuttaminen, työn mielekkyys ja työajan erilaiset joustot olisivat voineet saada heidät jatkamaan työssä pitempään.

*Koulutuksen mukaan* perusasteen koulutuksen omaavat katsoivat muita useammin, etteivät mitkään tekijät olisi saaneet heitä jatkamaan työssä pitempään. Kolmasosa heistä ilmoitti, ettei mikään olisi saanut heitä jatkamaan työssä pitempään (liitetaulukko 3.5.5). Yleisemminkin työssä jatkamisen esteitä tai haluttomuutta jatkaa työssä näyttää olevan sitä vähemmän mitä koulutetummista henkilöistä on kysymys. Koulutuksen suhteen on eroa myös niin, että työoloilla ja työyhteisöön liittyvillä tekijöillä on enemmän merkitystä koulutetuille henkilöille kuin ammatillista koulutusta vailla oleville henkilöille.

**Taulukko 3.5.4.**

*Vastaukset kysymykseen, mitkä tekijät olisivat saaneet jatkamaan työssä pitempään, sukupuolen mukaan %.*

Tekijät, jotka olisivat saaneet jatkamaan työssä / ovat saaneet siirtymään eläkkeelle	Miehet	Naiset
	%	%
Ei mikään, eivät mitkään	25	28
Eläke- tai virkaikä, tehnyt jo riittävästi	5	8
Työolot: kiire, työtehtävien muuttaminen, työn mielekyys	15	23
Työyhteisö: työilmapiiri, johtamistavat, työtoverit, työn arvostus, kannustus jatkamiseen	16	22
Joustot: työajan, osa-aikaeläke, vapaapäivät	8	10
Muut olosuhteet: työmatkat, ergonomiset tekijät	4	4
Taloudelliset tekijät: palkankorotus, suurempi eläke, oma taloudellinen tilanne	13	12
Varmuus työpaikasta: työpaikan säilyminen, irtisanomiset	10	6
Jos olisi pyydetty jatkamaan, töiden riittävyys, toinen työpaikka	13	6
Jatkaa edelleen työntekoa, voisi edelleen jatkaa	4	4
Terveystilanne, jaksaminen	7	10
Työterveydenhuolto, kuntoutus, koulutus	1	1
Perhetilanne, hoitovastuut	2	5
Harrastukset, vapaa-aika	1	2
Muut tekijät esim. yhteiskunnalliset, nuorille töitä	5	4
<b>Yhteensä *)</b>	<b>129</b>	<b>145</b>
<b>Mainintoja lkm</b>	<b>879</b>	<b>1 370</b>
<b>Henkilöitä</b>	<b>682</b>	<b>956</b>

\*) Prosenttijakauma on laskettu henkilöistä. Yhdellä henkilöllä voi olla useampia vastauksia, mistä syystä yhteismäärä ylittää sadan.

*Työnantajasektorin mukaan* valtion ja myös kuntien entiset työntekijät ovat hie-  
man useammin sitä mieltä, ettei mikään olisi voinut vaikuttaa heidän eläkkeel-  
le siirtymispäätökseensä (liitetaulukko 3.5.6). Valtiolla eläke- tai virkaikä on jon-  
kin verran enemmän ollut esteenä jatkamiselle kuin muilla sektoreilla. Yksityisel-  
lä ja valtion sektorilla puolestaan epävarmuus työn tai työpaikan jatkumisesta on  
eläkkeelle siirtymisen taustalla yleisempää kuin kuntasektorilla. Yksityiseltä sek-  
torilta vanhuuseläkkeelle siirtyneillä on myös jonkin verran enemmän kokemuk-  
sia siitä, ettei heitä ole pyydetty jatkamaan työssä tai töitä ei ole ollut riittävästi.

### *Työoloilla ja työyhteisöllä keskeinen merkitys työssä jatkamiselle*

Työhön ja työoloihin liittyviä vastauksia on runsaasti. Kun otetaan huomioon kaikki työhön, työpaikkaan ja työoloihin liittyvät tekijät, niitä on hieman yli puolet kaikista maininnoista (taulukko 3.5.3). Monissa vastauksissa valitetaan työmäärää ja työtahtia. Työ on koettu rasittavaksi. Työtä olisi haluttu tehdä kiireettömämmin. Joillekin tietokonetyö on käynyt rasittavaksi, sitä olisi haluttu vähemmän. Työssä jatkaminen edellyttäisi töiden uudelleen järjestelyä tai työtehtävien muuttamista. Myös vaikutusmahdollisuuksien työhön tulisi parantua. Joillekin uudet, haastavat tehtävät voisivat olla kannustin työssä jatkamiseen.

Työn rasittavuuden ja kiireisyyden ohella toinen yleinen kokemus on jatkuvat muutokset työelämässä. Ne koetaan pakollisena touhuamisena ja muutospaineina, mikä voi verottaa työn mielekkyyttä. Työn mielekkyys koetaan tärkeäksi, samoin työyhteisön antamat virikkeet ja sosiaaliset kontaktit. Myös kokemuksia ikäsyrjinnästä esiintyy: ikääntyviä työntekijöitä ei arvosteta riittävästi, tarvitaan tasa-arvoisempaa suhtautumista ikääntyviin ja parempaa työilmapiiriä. Toisaalta on myös henkilöitä, jotka kokivat työolot kaikin puolin hyväksi. Työssä jatkamisen esteeksi tuli huono terveys.

- *Jos työ olisi jotenkin voitu saada huomattavasti vähemmän rasittavaksi.*
- *Työmäärän vähentäminen ikääntyessä, nyt oli tehtävä sama työmäärä kuin muidenkin.*
- *Kevyempi työ – työyhteisön parempi ilmapiiri*
- *Kiireettömämpi työtahti, vähemmän muutoksia, projekteja*
- *Helpompi työ ilman muutospaineita*
- *Jos ei olisi ollut jatkuvaa muutosta, projekteja, team:eissä pakollista touhuamista jne.*
- *Työn mielenkiintoisuus, työn mielekkyys, sosiaaliset kontaktit – yhteydet sidosryhmiin, hyvä terveys.*
- *Eriytyppinen työ: vähemmän tietokonetyötä, lisää esim. konsultointia ja koulutusta.*
- *En olisi jatkanut kyseistä työtä – se oli jo nähty. Nyt jos menen töihin, aion tehdä vain fyysistä työtä ja lyhyitä projekteja. Tietokoneen tuijottelu luolatiiloissa riittää jo.*
- *Esimiehen asenne – projektiluontoiset tehtävät – paremmat vaikutusmahdollisuudet työhön – työ olisi saanut olla kannustavampaa palkkauksen osalta.*

- *Uudet haastavat tehtävät ja tasa-arvoisempi suhtautuminen ikääntyviin. Jäin eläkkeelle 66-vuotiaana. Olisin voinut jatkaa näillä edellytyksillä 68-vuotiaaksi*
- *Ikääntyvän työntekijän arvostaminen työyhteisön jäsenenä. Inhimilliset työajat. Töiden uudelleen järjestäminen.*
- *A) Yleinen mielipide kokemuksen arvostuksesta (ikärasismien sijaan)  
B) Olisi pitänyt löytää uusi draivi, intohimo...toimenkuvan uudistaminen*
- *Parempi henki työyhteisössä ja tasapuolisuus ihmisten kohtelussa. Jos olit hyvä, sua kuormitettiin lisää. Sillä tiesivät saavan hyvän tuloksen.*
- *Hyvä työilmapiiri, työtovereiden kanssa hyvät välit, mukava ja kannustava esimies, työn monipuolisuus ja vapaus suunnitella omat tehtävänsä ts. ei mitään "kurinalaista" aikataulua. Kun selkä olisi kestänyt.*

Monissa vastauksissa tuli esiin esimiestyöhön ja johtamiseen liittyviä kysymyksiä. Esimiestyön merkitys työssä jatkamiselle on todettu useissa tutkimuksissa (Väänänen-Tomppo 2010; Forma ym. 2004; Tuominen ja Pelkonen 2004). Työnantajalta toivotaan enemmän tukea eläkeikää lähestyville työntekijöille, parempaa ikäjohtamista ja eri-ikäisten työntekijöiden vahvuuksien huomioimista. Myös työnantajan vihjailut eläkkeelle jäämisestä koettiin häiritseviksi, samoin työtovereiden negatiivinen suhtautuminen. Päinvastaisiakin kokemuksia on, mutta vähemmän.

- *Vieläkin suurempi tuki työnantajan taholta eläkeikää ikääntyville työntekijöille.*
- *Jos työnantaja olisi erityisesti kannustanut jatkamaan, ja jos työtehtävät olisi "räätälöity" ikääntyville, vähän rauhallisemmalla pulssilla toimivalle työntekijälle*
- *Parempi ikäjohtaminen eli 30 v tai 60 v erilaisten vahvuuksien huomioiminen.*
- *Työtovereiden myönteisempi suhtautuminen olisi saattanut ehkä jatkaa työuraa vuodella tai kahdella.*
- *Olisin voinut jatkaa vieläkin mutta työtovereiden vihjailut alkoivat haitata mieltäni, joten lopetin 63-vuotiaana.*
- *Jos yleinen ilmapiiri, asenteet olisivat olleet positiivisemmat. Kysymykset: "Milloin jäät?"*
- *Olisin jatkanut pitempään, jos esimiehelläni olisi ollut kanttia puuttua työpaikkakiusaamiseen.*



- *Parempi johtaminen – työolosuhteiden parantaminen – pörkkanaa (ei keppiä) työssä viihtymiseen – paremmat työsuhteen ehdot.*
- *Esimiehen vaihto, työnantajan kehu silloin tällöin ja arvostus uskolliselle työmyyrälle ja ylipäättään tunne jotta työpaikallakin on hemmetin mukavaa ja on etuoikeus tulla ja toimia siellä!*
- *Pidin työstäni ja sain paljon voimia työnantajan arvostuksesta sekä erittäin mukavat asiakkaat! Olin työssä 66,5-vuotiaaksi täyspäiväisenä!*

### *Työajan joustot ja töiden uudelleenjärjestelyt tärkeitä työssä jatkamiselle*

Joustavuutta työaikoihin kaivataan monessa vastauksessa. Lyhennetty työaika ja esimerkiksi osa-aikatyö saisi monen jatkamaan työssä nykyistä pitempään. Lyhennettyä työviikkoa ehdotetaan jopa 10 tuntiin viikossa. Osa-aikatyö yhdistettynä työtehtävien muutoksiin olisi sopinut jatkossa joillekin henkilöille. Myös osa-aikaeläke olisi ollut joillekin vaihtoehto vanhuuseläkkeelle siirtymiselle.

- *Työaikojen ja loma-aikojen joustavuus*
- *Jos ikääntyneille olisi ollut joustavampaa työaikaa tarjolla, olisi ollut enemmän työntekijöitä eikä olisi ollut "pakkotahtista" ja huonosti rahallisesti arvostettua vastuuseen ja velvollisuuksiin nähden.*
- *Jos olisi tarjottu lyhyttä työaikaa esim. 10 t/viikko, olisin voinut jatkaa päivittäin.*
- *Saman työnantajan palveluksessa olisi voinut tulla kyseeseen osa-aikatyö ja eri työtehtävät.*
- *Mahdollisuus osa-aikaeläkkeeseen*
- *Ehkä pienempi tuntimäärä viikoittain...!?*

Erilaisilla työajan joustoilla, mutta myös työjärjestelyjen muutoksilla näyttää olevan merkitystä vanhuuseläkkeelle siirtyvien työssä jatkamiselle. Työ koetaan liian kiireiseksi ja joustoa työjärjestelyihin kaivataan. Joillakin on halukkuutta työtehtävien muuttamiseen vähemmän vastuulliseksi. Myös etätöiden mahdollisuus mainitaan yhtenä edellytyksenä työssä jatkamiselle.

- *Jos olisi helposti järjestynyt, että olisin voinut jatkaa parina päivänä viikossa ja olisi ollut toinen halukas tekemään lopun ajasta. Sitä en minä eikä työnantaja ottanut esiin.*
- *Joustavammat työjärjestelyt*

- *Töiden jakaminen yksilöllisemmin*
- *Mahdollisuus osa-aikaiseen esim. projektikohtaiseen vastuualueen hoitamiseen*
- *Vähemmän kiireellinen ja vähemmän vastuullinen työ tai osa-aikatyö*
- *Ehkä lyhyet sijaisuudet*
- *Osa-aikaisuus, joustot työvuoroissa, esim. ei yövuoroja. Parempi palkka.*

### *Keskustelu työssä jatkamismahdollisuuksista tärkeää*

Vanhuuseläkkeelle siirtyvän päätökseen vaikuttaa se, minkälaisessa tilanteessa hän joutuu tekemään ratkaisunsa, tarjotaanko jatkamismahdollisuutta vai onko työpaikan tilanne se, ettei mahdollisuuksia jatkamiseen ole. Päätökseen on voinut vaikuttaa myös organisaatiomuutokset, joissa työvoimaa vähennetään. Työpaikan taloudellinen tilanne voi olla niin huono, että tulee iäkkäänä irtisanotuksi, tai töitä ei ole tarpeeksi, jotta jatkamismahdollisuutta tarjottaisiin. Myös epävarmuus työstä ja työpaikasta on vaikuttanut päätökseen vanhuuseläkkeelle siirtymisestä.

Työpaikan taloudellisista vaikeuksista, työvoiman vähentämisestä ja merkittävistä muutoksista työpaikalla on monia mainintoja. Näissä tilanteissa henkilö on joutunut jäämään eläkkeelle aikaisemmin kuin itse olisi toivonut.

- *Ehkä jos isot muutokset eivät olisi tulleet, olisin vielä jatkanut. Pidin työstäni ja oli todella mukavat työkaverit. (Tosin tämäkin on ihanaa).*
- *Ilman fuusiota olisin jatkanut 63–68 v.*
- *Jos ei olisi irtisanottu tuotannollisista ja taloudellisista syistä.*
- *Ei mitkään, tehdas lopetettiin*
- *Yrityksen parempi taloustilanne.*
- *Jos töitä olisi ollut riittävästi.*
- *Jos alkuperäisen yrityksen toiminta olisi vielä jatkunut.*
- *Koska kaupunki ei anna jatkaa, muilla tekijöillä ei ole merkitystä. Lähdin kyllä mielelläni ja jätin nuoremmille paikkani, jota ei täytetä.*
- *Irtisanomiset. Jätin työni nuoremmalle. Minua ei luottamusmiehenä (20 vuotta) voinut irtisanoa. Tein sopimuksen lähdöstäni (pakon edessä). Olin jatkanut vielä kaksi vuotta.*
- *Jos toisesta yksiköstä olisi saanut töitä. Tilanteessa, jossa vähennettiin 2 % tukihenkilöistä/hallintoväestä, se oli mahdotonta.*

Vastaajissa on myös joitain, jotka eivät olisi siirtyneet vanhuuseläkkeelle, jos heitä olisi pyydetty jatkamaan työntekoa. Tilanteeseen voi liittyä myös kokemuksia työpaikan huonosta ilmapiiristä ja johtamisesta. Joissakin työpaikoissa on varauduttu henkilövaihdokseen, eikä jatkomahdollisuutta ole tämän vuoksi tarjottu:

- *Työpaikan yleinen ilmapiiri (parempi), jos olisi edes kysytty halukkuutta, toisenlaiset, ei syrjivät esimiehet.*
- *Ilmoitusta halustani jatkaa eläkeiän täyttymisen jälkeen ei huomioitu. Toimeni oli luvattu toiselle jo puoli vuotta aiemmin.*
- *Jos ei olisi vienyt joltain nuoremmalta työpaikkaa ja, jos työnantaja olisi antanut mahdollisuuden jatkaa muutaman vuoden.*
- *Seuraaja tuli lääninhallituksen lakkauttamisen johdosta liian aikaisin taloon käyttämään virkaani.*

### ***Osa motivoisi suurempi palkka ja eläke***

Työtä ja työoloja koskeviin mainintoihin verrattuna taloudellisia tekijöitä esiintyy vastauksissa vähän. Noin kymmenesosa kaikista maininnoista koskee suurempaa palkkaa tai suurempaa eläkettä. Näissä vastauksissa 4,5 prosentin eläkekertymää 63 vuoden iästä lähtien pidetään usein liian matalana. Karttumisprosentin merkitystä arvioidaan myös suhteessa omaan tulotasoon. Joitakin nykyinen 4,5 prosentin eläkekertymä olisi motivoinut jatkamaan, mutta tietoa puuttui. Myös 63 vuoden ikäraja korotetulle kertymisprosentille pidetään liian korkeana. Joitakin henkilöitä suurempi palkka ja keveämpi verotus motivoisivat jatkamaan työssä. Osalla taas työssä jatkamishaluja olisi ollut vain, jos taloudellinen tilanne olisi pakottanut jatkamaan.

- *Lisäkuukausista saatavan eläkkeen nousun pitäisi olla suurempi*
- *Selkeästi korkeampi eläkkeen kertymisprosentti*
- *Jos olisi kertynyt eläkettä huomattavasti enempi. 4,5 % ei pieniin palkkoihin ole mitään. Kun on aloittanut työt 15-vuotiaana, niin kyllä 63 v riittää.*
- *Korkeampi eläkkeen karttuminen. Vuoden jatkaminen nykyisestä eläkeiästä olisi kartuttanut eläkettä vain noin 80 euroa kuukaudessa!*
- *Jos olisin tiennyt, että eläkepäättöksen jälkeen eläkekertymä putoaa 4,5 %:sta 1,5 %:iin, en olisi jäänyt vielä eläkkeelle.*

- *Jos eläkekertymä olisi noussut heti eikä vasta 63-vuotiaana. (Eläkeikäni oli 62 v 3 kk)*
- *Isompi palkka ja keveämpi verotus.*
- *Ehkä huomattava rahakorvaus työstä ja varsinkin huomattava lisä eläkkeeseen.*

### *Terveystilan, perhetilanteen ja harrastusten merkitys jatkamiselle*

Tutkimuksen avovastauksissa korostuivat työhön liittyvät tekijät terveyteen, vapaa-aikaan ja perheeseen liittyvien tekijöiden sijaan. Kymmenesosa kaikista avovastauksista liittyi terveyteen, perheeseen tai vapaa-aikaan, kun työhön ja työoloihin liittyviä vastauksia oli yli puolet kaikista vastauksista (taulukko 3.5.3). Toisaalta vanhuuseläkkeelle ei jäädä useinkaan terveydellisten syiden takia (luku 3.2). Tilanne on varmasti hyvin erilainen työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyäessä.

Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden joukossa on kuitenkin myös niitä henkilöitä, jotka olisivat jatkaneet työssä pitempään, jos terveydentila olisi ollut parempi. Vastauksista heijastuvat myös työelämän kiristyneet vaatimukset ja niiden vaikutukset työssä jaksamiseen. Seurauksena on muun muassa työuupumusta ja masennusta. Jaksamiseen saattaa liittyä myös kokemuksia huonosta työilmapiiristä tai esimiestyöstä. Joillakin kuntoutus olisi voinut auttaa jaksamaan työssä pitempään. Osa halusi eläkkeelle hyväkuntoisena, kun vielä voi nauttia eläkkeellä olosta.

- *Hyvä terveys, pidin työstäni*
- *Jos olisi ollut parempi terveys.*
- *Ei tiedossa. Eläkeiästä pitää voida nauttia hyväkuntoisena*
- *Jos ei olisi ollut selkävaivoja (kulumat lannerangassa)*
- *Starkare, friskare nacke, axlar, rygg, ben, fötter*
- *Jos kuulo olisi parempi, jatkaisin vielä työssäni.*
- *Jos terveydentila olisi ollut parempi – sairaus estää*
- *Työelämän uudistukset kiristävät työsuorituksia, aiheuttavat riittämättömyyden tunteita, uupumista. Työelämän kehittäminen kulkee vääjäämättömästi väärään suuntaan!*
- *Minut tapettiin henkisesti, rupesin sairastelemaan masennusta, verenpaine heitteli. Keskustelin työterveyslääkärin kanssa asiasta avoimesti ja sain tutkimusten jälkeen lääkkeitä. Esimiehen vaihto olisi voinut auttaa...*

- *Työssä jaksamisen tukeminen. Työnilosta ja virkeydestä huolehtiminen. Vanhoille kepeämpiä hommia.*
- *Olisin kaivannut kuntoutusta meille ikääntyneille. Olisi ehkä sitten paremmin jaksanut olla vielä töissä.*

Perhetekijät ovat osalla syynä siihen, ettei työssä jatketa pitempään. Muutamat henkilöt sanoivat suoraan, että jos eläisi yksin, voisi hyvin jatkaa työssä pitempään. Puolison eläkkeellä olo on joillakin ollut eläkkeelle vetävänä tekijänä. Puolison lisäksi on usein lapsia ja lastenlapsia, joiden kanssa haluaa viettää aikaansa enemmän. Osalla on hoidettavanaan apua ja hoivaa tarvitsevia lähiomaisia, mikä on ollut esteenä työssä jatkamiselle.

- *Jos olisi sinkku, ilman lapsia ja lapsenlapsia.*
- *Jos mieheni ei olisi ollut jo eläkkeellä ja olisin ollut yksin.*
- *En halunnut jatkaa työssä, koska halusin olla enempi lastenlasten kanssa ja harrastaa ja matkustaa puolison kanssa.*
- *En keksi mitään hyvää syytä miksi olisin jatkanut – haluan antaa aikaa itselleni ja läheisilleni, nauttia elämästä!*
- *Ei mitkään, aika kuluu jo kotonakin ym. Lasten perheiden seurassakin eh-tii nyt olla.*
- *Jos ei olisi perhettä, omakotitaloa, kesämökkiä ja lapsenlapsia, olisin voinut jatkaa vähän pidempään. Jos työ olisi ollut hyvin mielenkiintoista, ja jos sitä olisi voinut tehdä vapaammin, olisin ehkä voinut harkita olevansa töissä pidempään.*
- *Ei mitkään, koska katsoin jo osani tehneeni ja nuoria työttömiä paljon – hyvä, että terveenä sain jäädä eläkkeelle ja harrastaa ja auttaa lapsenlapsia ja vanhuksia.*
- *Olisin jatkanut mielelläni työssä, jos ei olisi ollut läheisten sairauksia.*
- *Jos lähiomaiset eivät olisi tarvinneet hoitoa ja huolenpitoa, niin olisin jatkanut. Omakotitalon rakentaminen kaatui niskaan, mies ei pystynyt.*

Myös vapaa-aika ja harrastukset ovat eläkkeelle vetäviä tekijöitä. Halutaan lisää vapaa-aikaa asioille, joille työn ohessa ei ole ollut riittävästi aikaa. Joillakin on harrastuksia, joille haluaa varata aikaa enemmän. Toisilla taas on suunnitelmassa paneutua kokonaan uusiin asioihin. Vapaaehtoistyökin voi olla harrastuksena ja antaa uutta sisältöä työn päätyttyä. Eläkkeelle on siirrytty jopa sillä asenteella, että elämä on ollut liian työkeskeistä.

- *"Jos ei olisi ollut metsätilaa hoidossa. Tila täyttää hyvin harrastusmahdollisuutta*
- *Jos ei olisi mitään tehtävää tilalle, ja ei olisi harrastuksia lainkaan.*
- *Arvioin, että tämä panos riittää yhteiskunnalle. – Olin valmis laajentamaan elämäni, työn ulkopuolelle – pitkä matka on saatettu päätökseen – astun taiteen poluille.*
- *66 v. 2 kk sopiva ikä jäädä eläkkeelle. Muutakin pitää olla kuin työ. En olisi jatkanut enää pidempään. Minulla on paljon liikuntaharrastuksia, vedän porukoita Lappiin ruskaan ja hiihtämään yms.*
- *Parempi muisti ja "koulu on koko elämäni" -elämäntapa, teen mieluummin vapaaehtoistyötä, niitä riittää!*

### Nuorille työttömille työpaikkoja

Osan mielestä työssä jatkaminen ei ole reilua esimerkiksi nuorten työttömien kannalta (luokka muut tekijät, taulukko 3.5.3). Avovastauksissa on jonkin verran viittauksia työn jakamiseen ja nuorten työllistämiseen. Kysymykseen, mitkä tekijät olisivat saaneet jatkamaan työssä, on vastattu muun muassa näin:

- *Ei mitkään. Pidän työstäni, mutta nuoret työttömät tarvitsevat töitä.*
- *Eipä taida löytyä. Olen jo aika jättänyt vastuut ja kiireet nuoremmille. Nyt eläkeläisenä "kiireet" ovat täysin itse aiheutettuja – paitsi puolisoista huolehtiminen.*
- *Eivät mitkään. Kaikkien pitäisi jäädä eläkkeelle eläkeiän täytyessä, jotta nuoret saisivat töitä.*
- *Ei mitkään, kun on melkein 45 vuotta töitä tehnyt niin eiköhän se riitä. On pahan nuoremmille töitä.*

### Työssä jatketaan omaehtoisesti pienemmällä työpanoksella

Vastaajien joukossa on myös niitä, jotka käyvät edelleen ansiotyössä. Joillakin henkilöillä on aikeita palata työhön, työ tuo osalle vaihtelua elämään ja kaikkia joutilaisuus ei kiinnosta. Työssä jatkajissa on myös poikkeuksellisen pitkän työuran tehneitä, joilla on yhä innostusta työn tekemiseen. Vastauksena kysymykseen, mitkä tekijät olisivat saaneet jatkamaan työssä pidempään, todetaan muun muassa:

- *Eipä juuri mitkään. Töitä tehdään edelleen, mutta silloin kun itseä huvittaa ja joku apua tarvitsee*
- *Eivät mitkään, nyt jatkan työtä itselleni sopivasti, hoitoalalla jatkuvasti kaikkea työtä, ja voin tehdä myös muita töitä, niitäkin ollut tarjolla.*
- *Terveystilanne hyvä, palaan mahdollisesti työhön vielä!*
- *Olin jo 67 v 4 kk kun siirryin eläkkeelle joten kovaa en olisi voinut enää jatkaa. Työ tuo vaihtelua elämään. Toivon, että jotain tehtävää löytyy jatkosakin. En pidä toimeettomana olost.*
- *45 vuotta tarjoilijana. En ole kyllästynyt työhön koko aikana – nykyiset työkeikat piristävät – voisin tehdä vielä vakituiseen 2–3 pv viikossa.*

Tärkeä työssä jatkamisen edellytys on hyvä terveys. Toinen tärkeä asia on, että voi itse vaikuttaa tekemiseensä, voi määritellä milloin työtä tekee ja kuin paljon. Mahdollisuus säädellä työtä ja työaikaansa on myös niillä, jotka ovat jatkaneet työtä yrittäjinä.

- *Jatkan mielelläni sijaisena niin kauan kuin olen hyvässä kunnossa. Osa-aikaisena aina vuoden sopimuksella.*
- *Olin suhteellisen terve ja olisin voinut olla työssä pitempäänkin. Nyt olen ollut työpaikassani pari kuukautta säännöllisenä kiireapulaisena.*
- *En olisi jatkanut pidempään, mutta eläkkeellä ollessa olen tehnyt samaa työtä osa-aikaisesti ja tilapäisesti oman valinnan mukaan ja huomattavasti paremmalla korvauksella.*
- *Jatkan vieläkin, kun saan melko vapaasti valita työajan n. 15 t/vk, pidän työstäni, hyvä työyhteisö, työnantaja arvostaa, virikkeinen vapaa-ajan käyttö antaa myös työintoa!*
- *Perustin toiminnan jolloin voin kohdentaa sopivia töitä ja jaksoja.*

### 3.6 Analyysi vanhuuseläkkeelle siirtymiseen vaikuttavista tekijöistä

*Eila Tuominen*

Eläkeaikomuksista ja niihin vaikuttavista tekijöistä on viime vuosina tehty useita tutkimuksia, mutta vähemmän on tutkittu eläkepäätökseen ja eläkkeelle siirtymiseen vaikuttavia tekijöitä (Forma ym. 2005; von Bonsdorff 2009; Perkiö-Mäkelä ym. 2012; Pekka 2010; Tuominen ym. 2010b). Taloustieteessä on tutkittu eläkkeelle siirtymistä selittäviä tekijöitä usein mallintamalla eläkelainsäädännön ja taloudellisten kannustimien vaikutukset eläkkeelle siirtymiseen (Hakola 1999 ja 2002; Valkonen ja Määttänen 2010). Seurantatutkimuksella on muun muassa selvitetty sitä, miten varhaiseläkeajatukset ennustavat työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä ja mitkä tekijät vaikuttivat eläkkeelle jäämiseen (Harkonmäki 2007). Seurantatutkimuksella on myös osoitettu, miten vanhuuseläkeikää lähellä olevien yksityisalojen palkansaajien suunnitelmat eläkkeelle jäämisestä toteutuivat ja mitkä tekijät vaikuttivat yhtäältä eläkeaikomuksiin ja toisaalta varsinaiseen eläkkeelle siirtymiseen (Tuominen ym. 2012).

Tässä luvussa tutkitaan vanhuuseläkepäätökseen vaikuttaneita tekijöitä ja niiden yhteyttä eläkkeellesiirtymisikään. Kohderyhmä, suoraan työelämästä vanhuuseläkkeelle siirtyneet palkansaajat on eri tavoin valikoitunut joukko, mikä voi näkyä tutkimustulosten eroina aikaisempiin tutkimuksiin nähden. Saatuja tuloksia verrataan myös aikaisempiin tutkimushavaintoihin. Niin ikään tuloksia tarkasteltaessa kiinnitetään huomiota vaikuttavista tekijöistä edellä luvuissa 3.1–3.5 saatuihin tuloksiin.

Selitettävänä muuttujana on eläkkeellesiirtymisikä. Ensinnä selvitetään sitä, mitkä tekijät vaikuttavat siihen, että eläkkeelle siirrytään aikaisintaan 63 vuoden iässä verrattuna siihen, että eläkkeelle siirrytään jo ennen 63 vuoden ikää. Vertailuryhmänä ovat siis ennen 63 vuoden ikää eläkkeelle siirtyneet. Toisessa vaiheessa tutkitaan sitä, mitkä tekijät saavat jatkamaan työssä 63 vuoden iän jälkeen ja siirtymään eläkkeelle aikaisintaan 64 vuoden iässä verrattuna siihen, että eläkkeelle jääetään 63 vuoden iässä. Ennen 63 vuoden ikää vanhuuseläkkeelle siirtyneet poistetaan jälkimmäisestä analyysistä.

Selittäviä tekijöitä on useita ja niiden vaikutusta tutkitaan tutkimuskatsauksessa esitetyn luokittelun pohjalta (luku 1.4). Ensinnä analysoidaan yksilöön liittyvien tekijöiden merkitystä eläkkeelle siirtymisessä mukaan lukien taloudelliset tekijät (ansiotaso, työeläkkeen määrä). Toiseksi tarkastellaan työn ja työolojen merkitystä vanhuuseläkkeelle siirtymistä koskevassa päätöksessä. Erikseen analysoidaan organisaatioon ja työpaikkaan liittyvien tekijöiden merkitystä eläkkeelle siirtymisessä (vrt. Tuominen ym. 2010a).



Selittävät tekijät on valittu malleihin taaksepäin valikoivaa menetelmää käyttäen. Aluksi kaikki selittävät tekijät on sisällytetty analyysihin. Malleista on poistettu yksi kerrallaan vähiten merkitsevät tekijät niin, että muuttujan valinnassa on käytetty kriteerinä Waldin testisuuretta ja sille laskettua p-arvoa. Lopullisiin malleihin on sisällytetty vain merkitseviksi osoittautuneet tekijät.

Seuraavassa on kuvattu analyysissä käytetyt selitettävät muuttujat, vanhuuseläkkeellesiirtymisikä kahdella tavalla luokiteltuna. Tämän jälkeen on kuvattu merkitseviksi osoittautuneet sekä yksilötekijät että työhön, työoloihin ja organisaatioon liittyvät tekijät.

***Selitettävä tekijä:*** vanhuuseläkkeellesiirtymisikä.

*Malli 1:* eläkkeellesiirtymisikä 63 vuotta tai enemmän vs. eläkkeellesiirtymisikä alle 63 vuotta.

*Malli 2:* eläkkeellesiirtymisikä 64 vuotta tai enemmän vs. eläkkeellesiirtymisikä 63 vuotta. Ennen 63 vuoden ikää eläkkeelle siirtyneet on poistettu analyysistä.

***Selittävät tekijät:***

Yksilöön liittyvät tekijät:

*Sukupuoli:* 1 = mies, 2 = nainen

*Koulutus:* 1 = perusaste, 2 = keskiaste, 3 = alempi korkea-aste, 4 = ylempi korkea-aste

*Terveystila eläkkeelle jätessä:* 1 = hyvä, 2 = melko hyvä, 3 = kohtalainen, 4 = melko huono tai huono

*Parisuhde:* 1 = ei puolisoa, 2 = on puoliso

*Työuran suhteellinen kesto:* 1 = alle 84 %, 2 = 85–94 %, 3 = 95–99 %, 4 = 100 %. Työssäoloajan osuus on laskettu 23 vuoden iän täyttämisestä eläkkeelle siirtymiseen asti, eli työllisen ajan osuus maksimijasta.

*Keskimääräinen ansiotulo vuosina 2007–2009 vuoden 2009 rahassa, tulokvarttiilit:* 1 = alle 21 915, 2 = 21 915–29 606, 3 = 29 607–40 170, 4 = 40 171 euroa tai enemmän vuodessa.

*Työeläkkeen suuruus v. 2010:* 1 = alle 1 200 €/kk, 2 = 1 200–1 599 €/kk, 3 = 1 600–2 199 €/kk, 4 = 2 200 €/kk tai enemmän.

Työhön, työoloihin ja organisaatioon liittyvät tekijät:

*Työnantajasektori, josta siirtyi eläkkeelle:* 1 = yksityinen sektori, 2 = kuntasektori, 3 = valtio.

*Työnantajan tuki työssä jatkamiselle:* 1 = voimakas, 2 = jossain määrin, 3 = ei erityisemmin tai ei lainkaan.

*Eläkepäätöksen tekeminen:* 1 = työntekijä itse, 2 = työnantaja ja työntekijä yhdessä, 3 = työnantaja yksin.

*Ansiotyön mielekkyys:* 1 = erittäin mielekäs, 2 = melko mielekäs, 3 = ei kovin tai ei lainkaan mielekäs.

*Työ on henkisesti raskasta:* 1 = täysin samaa mieltä, 2 = jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä.

*Työ liian kiireistä:* 1 = täysin samaa mieltä, 2 = jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä.

*Työn jatkuminen oli epävarmaa:* 1 = täysin samaa mieltä, 2 = jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä.

*Työajat olivat joustavat:* 1 = täysin samaa mieltä, 2 = jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä.

*Työssä oli hyvät vaikutusmahdollisuudet:* 1 = täysin samaa mieltä, 2 = jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä.

### 3.6.1 Yksilötekijät

#### *Työssä jatkaminen vähintään vanhuuseläkkeen 63 vuoden ikään asti*

Malleissa tarkastelluista yksilötekijöistä valtaosa osoittautui merkitseviksi (taulukko 3.6.1). Malliin valikoituneiden tekijöiden lisäksi tarkasteltiin vapaa-ajan ja harrastusten merkityksen ja hoivavertaisuusien yhteyttä eläkkeelle siirtymiseen. Taloudellisiin tekijöihin sisällytettiin ansiotason ja työeläkkeen lisäksi työnantajan järjestämä tai itse hankittu lisäeläketurva. Näillä vapaa-aikaan, perheeseen ja taloudelliseen asemaan liittyvillä tekijöillä ei ollut yhteyttä vanhuuseläkkeelle siirtymiseen.

**Taulukko 3.6.1.**

*Vanhuuseläkkeelle v. 2010 siirtyneet palkansaajat. Logistinen regressioanalyysi yksilötekijöiden merkityksestä. Ristitulosuhteet (odds ratio) ja niiden merkitsevyydet (p-arvo).*

Muuttuja	Eläkkeellesiirtymisikä			
	Malli 1. 63 v. tai enemmän / alle 63 v.		Malli 2. <sup>1)</sup> 64 v. tai enemmän / 63 v.	
	OR	p-arvo	OR	p-arvo
<b>Sukupuoli</b>				
Miehet	1.00		1.00	
Naiset	0.41	0.000***	1.45	0.000***
<b>Koulutus</b>				
Perusaste	1.00		1.00	
Keskiaste	0.69	0.032*	1.30	0.075
Alempi korkea-aste	0.48	0.000***	1.16	0.281
Ylempi korkea-aste	0.61	0.017*	1.98	0.000***
<b>Koettu terveys</b>				
Hyvä	1.00		1.00	
Melko hyvä	1.17	0.240	1.01	0.934
Kohtalainen	1.09.	0.579	0.83	0.198
Melko huono tai huono	0.73	0.133	0.63	0.028*
<b>Parisuhde</b>				
Ei	1.00		1.00	
Kyllä	0.97	0.798	0.70	0.003**
<b>Työuran suhteellinen kesto</b>				
Alle 85 %	1.00		1.00	
85–94 %	0.99	0.976	0.47	0.000***
95–99 %	0.71	0.096	0.35	0.000***
100 %	0.52	0.001***	0.34	0.000***
<b>Ansiotaso ennen eläkkeelle siirtymistä (v. 2007–2009 keskiansio)</b>				
1. alin kvartiili	1.00		1.00	
2. kvartiili	0.86	0.427	1.14	0.342
3. kvartiili	0.42	0.000***	1.25	0.159
4. ylin kvartiili	0.38	0.000***	1.46	0.042*
<b>Työeläke v. 2010, €/kk</b>				
Alle 1 200	1.00		1.00	
1 200–1 599	0.68	0.050*	0.85	0.399
1 600–2 199	0.37	0.000***	0.86	0.419
2 200–	0.56	0.003**	0.99	0.940
Lkm	2 597		2 089 <sup>1)</sup>	

1) Ennen 63 vuoden ikää eläkkeelle siirtyneet eivät ole mukana mallissa.

\*\*\* p≤0.001, \*\* p≤0.01, \* p≤0.05.

Mallissa 1 on tutkittu työssä jatkamista vähintään vanhuuseläkkeen alaikärajaan asti. Vertailuryhmänä ovat ennen 63 vuoden ikää vanhuuseläkkeelle siirtyneet. Mallin tuloksista nähdään, että työssä jatkaminen vähintään vanhuuseläkkeen alaikärajaan asti on miehillä todennäköisempää kuin naisilla (taulukko 3.6.1). Koulutuksen osalta tulokset osoittavat, että perusasteen koulutuksen saaneet jatkavat työssä vähintään 63 vuoden ikään asti todennäköisemmin kuin kouluttautuneet henkilöt. Alemman korkea-asteen tutkinnon suorittaneisiin verrattuna ero on tilastollisesti erittäin merkitsevä. Todennäköisyys jatkaa työssä vähintään 63 vuoden ikään asti on paljon suurempi perusasteen koulutuksen saaneilla kuin alemman korkea-asteen tutkinnon suorittaneilla. Luvun 3.1 kuviosta 3.1.3 havaittiin, että eläkkeelle siirtyminen ennen 63 vuoden ikää on julkisella sektorilla yleisempää kuin yksityisaloilla ja erityisen yleistä se on julkisella sektorilla alemman korkea-asteen tutkinnon suorittaneilla.

Terveystila ei sen sijaan selitä työssä jatkamista vanhuuseläkeikään asti. Hyväksi terveytensä kokeneet ovat jatkaneet työssä vähintään 63 vuoden ikään yhtä todennäköisesti kuin terveytensä huonommaksi arvioineet. Myöskään sillä, eläköö yksin vai puolison kanssa ei ole merkitystä. Parisuhteessa olevat jatkavat työssä vähintään 63 vuoden ikään asti yhtä todennäköisesti kuin yksin asuvat. Sen sijaan hyvin vajaan työuran tehneet (työssäoloaikaa alle 85 % maksimista) jatkavat työssä vähintään vanhuuseläkkeen alaikärajaan asti todennäköisemmin kuin henkilöt, joiden työura on aukoton 23 vuoden iästä lähtien.

Alimmalla tulotasolla olevat henkilöt jatkavat työssä 63 vuoden ikään asti todennäköisemmin kuin ne, joiden tulotaso ylittää mediaanitulon. Eroa on siis kolmanteen ja neljälänteen tulokvartiiliin nähden, mutta ei toiseksi alimpaan tuloluokkaan nähden. Työeläkkeen suuruudella on samansuuntainen vaikutus kuin ansiotasolla. Alimpaan työeläketulon luokkaan kuuluvat jatkavat työssä vähintään 63 vuoden ikään asti todennäköisemmin kuin ylempiin tuloluokkiin kuuluvat. Työssä jatkamiseen alimmassa työeläketuloluokassa voi vaikuttaa osaltaan se, että alle 1 200 euron kuukausieläkettä saavien työeläketulo jää alle kansaneläkkeen ylemmän rajatulon. Työssä jatkajia vähentämättömän kansaneläkkeen 65 vuoden ikään asti on eniten juuri alimmassa työeläketulon luokassa (ks. kuvio 3.1.5).

Alimman työeläketuloluokan ero 1 600–2 199 euroa kuukaudessa saaviin on tilastollisesti erittäin merkitsevä. Tässä työeläketulon luokassa työssä jatkaminen vähintään 63 vuoden ikään on merkittävästi vähäisempää kuin niillä, joiden työeläke jää alle 1 200 euron kuukaudessa.

Kun tarkasteltiin erikseen yksityisaloilta, kunnista ja valtiolta alle 63-vuotiaana eläkkeelle siirtyneiden työeläketulon jakaumaa, havaittiin että tämänikäisenä

kunnista vanhuuseläkkeelle siirtyneistä 61 prosenttia sijoittui 1 600–2 199 euroa kuukaudessa työeläkettä saaviin. Tähän työeläketulon luokkaan sijoittui yksityisaloilta alle 63-vuotiaana vanhuuseläkkeelle siirtyneistä 26 prosenttia ja valtiolta siirtyneistä 28 prosenttia. Valtiolta vanhuuseläkkeelle alle 63-vuotiaana siirtyneistä 60 prosenttia kuului ylimpään työeläketulon kategoriaan.

### *Työssä jatkaminen vähintään 64 vuoden ikään asti*

Mallin 1 tulokset osoittivat, että naiset jäävät miehiä todennäköisemmin eläkkeelle jo ennen 63 vuoden ikää (taulukko 3.6.1). Mallin 2 tuloksista nähdään, että naiset toisaalta jatkavat miehiä todennäköisemmin työssä 63 vuotta täytettyään ja siirtyvät eläkkeelle aikaisintaan 64 vuoden iässä. Miesten ja naisten välinen ero on tilastollisesti erittäin merkitsevä (vrt. kuvio 3.1.1). Muiden yksilötekijöiden vakioiminen ei poista tätä eroa.

Julkiselta sektorilta on siirtynyt eläkkeelle enemmän naisia kuin miehiä, ja naisia on molemmissa ikäkatgorioissa enemmän kuin miehiä kuten kuviosta 3.1.1 voitiin havaita. Julkisella sektorilla on 63 vuotta alempia ammatillisia eläkeikäjä ja niin sanottuja henkilökohtaisia eläkeikäjä ikävuosien 63 ja 65 välillä. Henkilökohtaisiin eläkeikäjiin liittyy taloudellinen kannustin työssä jatkamiseen, sillä eläke pienenee jos henkilö jää eläkkeelle ennen henkilökohtaista eläkeikäjäänsä.

Työssä jatkamisessa 63 vuoden iän jälkeen on eroja koulutuksen suhteen niin, että verrattuna perusasteen suorittaneisiin ylemmän korkeasteen tutkinnon suorittaneet siirtyvät todennäköisemmin eläkkeelle vasta 64-vuotiaana tai myöhemmin. Alempia tutkintoja suorittaneet eivät eroa perusasteen suorittaneista. Sukupuolen tapaan koulutuksen vaikutus selittyy osaltaan eläkkeelle siirtymisestä julkiselta sektorilta. On huomattava, että julkiselta sektorilta vanhuuseläkkeelle siirtyneiden palkansaajien koulutustaso on merkittävästi parempi kuin yksityisaloilta siirtyneiden (taulukko 3.1.1). Julkisen sektorin yksityisaloista poikkeavat eläkeikäjä säännökset heijastuvat siten selvästi naisten ja hyvin koulutettujen eläkkeelle siirtymiseen.

Koetulla terveydellä ei ollut vaikutusta työssä jatkamiseen 63 vuoden ikään asti verrattuna niihin, jotka siirtyivät eläkkeelle ennen vanhuuseläkkeen alaikäraja. Terveydentilalla on kuitenkin vaikutusta siihen, että työssä jatketaan vähintään 64 ikävuoteen saakka, joskaan yhteys ei ole kovin voimakas. Terveytensä hyväksi arvioineet jatkavat työssä pidempään kuin sen melko huonoksi tai huonoksi arvioineet. Eroa työssä jatkamisessa 63 vuoden iän jälkeen ei sen sijaan ole terveytensä hyväksi arvioineiden ja sen melko hyväksi tai kohtalaiseksi arvioineiden välillä.

Yksin asuvat jatkavat työssä vähintään 64 vuoden ikään asti todennäköisemmin kuin puolison kanssa elävät henkilöt, mikä on havaittu myös eläkeaikomuksia koskevissa tutkimuksissa (Forma ym. 2005; Tuominen ym. 2010a).

Työssä jatkaminen on todennäköisintä henkilöillä, joilla työura on jäänyt hyvin vajaaksi (työssäoloaika alle 85 % maksimista). Vertailuryhmän ero tiiviimmin työssä olleiden ryhmiin on erittäin merkitsevä. Työuran pituuden on todettu selittävän myös eläkeaikomuksia (Forma ym. 2005; Tuominen ym. 2010a). Tämä tutkimus vahvisti, että vanhuuseläkkeelle tosiasiaassa jäädään myöhemmin silloin kun työura on vajaa. Sama tulos on saatu eläkeaikomuksia koskevasta seuranta-tutkimuksesta. Tutkimus osoitti, että vajaalta työuralta aiottiin jatkaa työssä pidempään ja eläkkeelle myös siirryttiin myöhemmin (Tuominen ym. 2012).

Eläkkeelle siirtymistä edeltävä ansiotaso vaikuttaa työssä jatkamiseen. Työssä jatkajia on enemmän ylimmässä tulokvartiilissa alimpaan tuloluokkaan verrattuna. Keskimmäisiin tuloluokkiin kuuluvat eivät eroa vertailuluokkana olevasta alimmasta kvartiilista. Työeläkkeen suuruudella ei ole vaikutusta työssä jatkamiseen vanhuuseläkkeen alaikärajan jälkeen, kun muiden mallissa mukana olevien tekijöiden vaikutus eläkkeelle siirtymiseen on vakioitu.

### *Työnantajasektorin vaikutus yksilötekijöiden merkitsevyyteen*

Selittävistä tekijöistä muun muassa sukupuoli, koulutus- ja tulotaso vaihtelevat työnantajasektorin mukaan. Erot eläkkeelle siirtymisessä selittyvät osaksi sektorien välisistä eroista. Kun sektori otetaan kontrollimuuttujana malleihin mukaan, kuva vaikuttavista tekijöistä täsmentyy (liitetaulukko 3.6.1). Liitetaulukon mallin 1 luvuista nähdään, että miesten ja naisten välinen ero säilyy, vaikka työnantajasektori sisällytetään malliin. Miehet jatkavat työssä vähintään vanhuuseläkkeen alaikärajaan asti yleisemmin kuin naiset. Sektori ei yksistään selitä tätä eroa.

Miesten ja naisten välinen ero työssä jatkamisessa vähintään 64 vuoden ikään asti heikkenee, kun työnantajasektori lisätään malliin (liitetaulukko 3.6.1, malli 2). Miesten ja naisten välillä on eroa työssä jatkamisessa, mutta se on tilastollisesti enää vähän merkitsevä. Tulos viittaa siihen, että naiset jatkavat työssä todennäköisemmin kuin miehet vielä 63 vuoden iän jälkeenkin ja jäävät eläkkeelle aikaisintaan 64-vuotiaina.

Työnantajasektorin lisääminen malleihin vaikuttaa myös koulutusta koskeviin tuloksiin Liitetaulukon 3.6.1 mallissa 1 koulutuksen mukaiset erot eivät kokonaan häviä, mutta heikkenevät selvästi (vrt. taulukko 3.6.1). Eroa on enää alemman korkea-asteen koulutettuihin nähden. Ammatillista jatkokoulutusta vailla olevat jatkavat työssä vähintään 63 vuoden ikään asti todennäköisemmin kuin alemman

korkea-asteen tutkinnon suorittaneet. Keskiasteen ja ylemmän korkea-asteen tutkinnon suorittaneet eivät eroa perusasteen suorittaneista.

Mallin 2 tuloksista havaitaan, että koulutuksen mukaiset erot häviävät kokonaan, kun työnantajasektori lisätään malliin. Ammatillista jatkokoulutusta vailla olevat henkilöt eivät eroa koulutetummista henkilöistä, kun tarkastellaan työssä jatkamista vähintään 64 vuoden ikään asti. Edellä havaitut erot selittyvät sektoreiden välisistä eroista (vrt. taulukko 3.6.1).

Sektorin mukaan ottaminen malleihin ei juurikaan muuttanut koetun terveyden, parisuhteen, työuran suhteellisen keston, ansiotason eikä työeläkkeen suuruuden vaikutusta eläkkeelle siirtymiseen. Näiden tekijöiden tulkinta pysyi samana molemmissa malleissa (vrt. liitetaulukko 3.6.1 ja taulukko 3.6.1).

Työnantajasektori on erittäin merkitsevä selittäjä sekä varhaisessa vanhuuseläkkeelle siirtymisessä että työssä jatkamisessa 63 iän jälkeen (liitetaulukko 3.6.1). Sen merkitystä vanhuuseläkkeelle siirtymisessä tarkastellaan lähemmin malleissa, joissa tutkitaan myös muiden toimipaikkaan liittyvien tekijöiden vaikutusta eläkkeelle siirtymiseen (taulukko 3.6.3).

### 3.6.2 Työhön ja työoloihin liittyvät tekijät

Kyselylomakkeella esitettiin joukko kysymyksiä, joilla mitattiin vanhuuseläkkeelle siirtyneiden palkansaajien käsityksiä työstä ja työoloista. Työn merkitystä kysyttiin kolmella kysymyksellä. Kysymykset koskivat työn merkitystä elämäntilana, työn mielekkyyden kokemista ja oman työn arvostuksen kokemista. Kaikilla näillä oli merkitsevä yhteys eläkkeellesiirtymisikään niin, että mitä tärkeämmäksi, mielekkäämmäksi ja arvostetummaksi työ on koettu, sitä myöhemmin on siirrytty vanhuuseläkkeelle (taulukot 3.4.1, 3.4.2 ja 3.4.3). Merkitsevimmäksi osoittautui työn mielekkyyden kokeminen, kun malleissa vakioitiin kontrollimuuttujien, sukupuolen, koulutuksen ja koetun terveyden lisäksi muiden työolojen vaikutus eläkkeelle siirtymiseen.

Työoloja koskevat kysymykset esitettiin väittämän muodossa ja ne käsittelivät työolojen seuraavia ominaisuuksia: työn fyysistä raskautta, työn henkistä raskautta, työn kiireisyyttä, vaikutusmahdollisuuksia työhön, työhön liittyvää epävarmuutta, työyhteisön ilmapiiriä, työympäristön toimivuutta, työn johtamista, työaika- ja joustavuutta, työtoverien suhtautumista ikääntyneisiin työntekijöihin ja tuen saamista esimiehiltä ja työtovereilta.

Askeltavaa analyysiä käyttäen malleista poistettiin yksi kerrallaan tilastollisesti vähiten merkitsevät muuttujat. Merkitseviksi tekijöiksi valikoituivat työn mielekkyyden ohella työn henkinen raskaus, työn kiireisyys, työaika- ja joustavuus, työn jatkumisen epävarmuus ja vaikutusmahdollisuudet työhön.

### Työssä jatkaminen vähintään vanhuuseläkkeen 63 vuoden ikään asti

Työn henkiselä raskaudella on erittäin merkitsevä yhteys työssä jatkamiseen 63 vuoden ikään asti. Työssä jatkaminen vanhuuseläkkeen alaikärajaan saakka on todennäköisempää henkilöillä, jotka eivät koe työtään henkisesti raskaaksi (taulukko 3.6.2 malli 1). Mallissa on vakioitu sukupuolen, koulutuksen ja terveydentilan vaikutus tuloksiin.

#### Taulukko 3.6.2.

*Vanhuuseläkkeelle v. 2010 siirtyneet palkansaaajat. Logistinen regressioanalyysi työhön ja työoloihin liittyvien tekijöiden merkityksestä <sup>1)</sup>. Ristitulosuhteet (odds ratio) ja niiden merkitsevyydet (p-arvo).*

Muuttuja	Eläkkeellesiirtymisikä			
	Malli 1 63 v. tai enemmän / alle 63 v.		Malli 2 <sup>2)</sup> 64 v. tai enemmän / 63 v.	
	OR	p-arvo	OR	p-arvo
<b>Työ oli liian kiireistä</b>				
Täysin samaa mieltä	1.00			
Eri mieltä <sup>3)</sup>	1.54	0.002**		
<b>Työajat olivat joustavat</b>				
Täysin samaa mieltä	1.00			
Eri mieltä <sup>3)</sup>	0.42	0.000***		
<b>Työ oli henkisesti raskasta</b>				
Täysin samaa mieltä	1.00		1.00	
Eri mieltä <sup>3)</sup>	2.02	0.000***	1.54	0.049*
<b>Työn mielekkyys</b>				
Erittäin mielekäs			1.00	
Melko mielekäs			0.84	0.127
Ei kovin, ei lainkaan mielekäs			0.37	0.001***
<b>Työn jatkuminen oli epävarmaa</b>				
Täysin samaa mieltä			1.00	
Eri mieltä <sup>3)</sup>			1.67	0.026*
<b>Työssä oli hyvät vaikutusmahdollisuudet</b>				
Täysin samaa mieltä			1.00	
Eri mieltä <sup>3)</sup>			0.71	0.036*
Lkm	2 443		1 804 <sup>2)</sup>	

1) Malleissa on vakioitu lisäksi sukupuoli, koulutus ja terveydentila.

2) Ennen 63 vuoden ikää eläkkeelle siirtyneet eivät ole mukana mallissa.

3) Sisältää vastausvaihtoehdot "Jokseenkin samaa mieltä", "Jokseenkin eri mieltä" ja "Täysin eri mieltä".

\*\*\* p≤0.001, \*\* p≤0.01, \* p≤0.05.



Toinen erittäin merkitsevä selittäjä työssä jatkamiselle vähintään vanhuuseläkeikään asti on työaikojen joustavuus. Työssä jatketaan vähintään vanhuuseläkkeen alaikärajaan asti todennäköisemmin niissä työpaikoissa, joissa joustetaan työajoissa verrattuna työpaikkoihin, joissa joustoa ei ole. Myös työn kiireisyys vaikuttaa. Jos työ koetaan liian kiireiseksi, työssä jatkaminen vähintään 63 vuoden ikään asti on vähemmän todennäköistä kuin kiireettömämmässä työssä. Työhön liittyvän kiireen on havaittu aikaistavan eläkesuunnitelmia (Forma ym. 2005).

Työn mielekkyys, työn jatkumisen epävarmuus ja vaikutusmahdollisuudet työhön eivät liittyneet työssä jatkamiseen vähintään 63 vuoden ikään asti.

### *Työssä jatkaminen vähintään 64 vuoden ikään asti*

Työn mielekkyydellä on vaikutusta työssä jatkamiseen 63 vuoden iän jälkeen. Työssä jatkaminen on todennäköisempää erittäin mielekkäässä työssä verrattuna työhön, jota ei koeta kovinkaan mielekkääksi tai ei pidetä lainkaan mielekkäänä (taulukko 3.6.2, malli 2). Sen sijaan eroa ei ole todennäköisyydessä jatkaa työssä vähintään 64 vuoden ikään asti erittäin ja melko mielekkääksi koetun työn välillä.

Työn henkinen raskaus liittyy myös työssä jatkamiseen 63 vuoden iän jälkeen. Työssä jatkaminen vähintään 64 vuoden ikään asti on todennäköisempää, jos työtä ei koeta henkisesti raskaaksi. Työn henkisen raskauden on todettu selittävän palkansaajien eläkeaikomuksia (Tuominen ym. 2010a). Mallien 1 ja 2 tulokset taulukossa 3.6.2 vahvistavat, että työn henkinen raskaus on vaikuttanut aikaistavasti eläkkeelle siirtymiseen.

Työhön liittyvän epävarmuuden on todettu aikaisemmissa tutkimuksissa vähentävän halukkuutta työssä jatkamiseen (Tuominen ym. 2010a). Epävarmuuden kokemisella on vaikutusta myös vanhuuseläkkeelle siirtymiseen. Mallin 2 tulokista nähdään, että työnsä jatkumisen hyvin epävarmaksi kokeneet ovat todennäköisemmin jääneet eläkkeelle jo 63 vuoden iässä verrattuna niihin, jotka eivät nähneet työnsä tulevaisuutta yhtä synkkänä. Todennäköisyys siirtyä eläkkeelle aikaisintaan 64 vuoden iässä on siis suurempi niillä henkilöillä, jotka ovat olleet varmempia työn jatkumisesta.

Hyvät vaikutusmahdollisuudet työhön vaikuttavat eläkepäätökseen. Vanhuuseläkkeelle jäädään aikaisintaan 64 vuoden iässä todennäköisemmin sellaisessa työssä, jossa voidaan vaikuttaa omaan työhön. Sen sijaan työn kiireisyys ja työaikojen joustavuus ei selittänyt työssä jatkamista 63 vuoden iän jälkeen.

### 3.6.3 Toimipaikkaan ja organisaatioon liittyvät tekijät

Toimipaikkaan ja toimipaikan käytäntöihin liittyvistä tekijöistä vain harvat osoittautuivat merkitseviksi. Malleista poistettiin yksi kerrallaan vähiten tilastollisesti merkitsevät tekijät. Askeltavaa analyysia käyttäen organisaatiotekijöistä karsiutuivat pois toimipaikan koko, työttömyysputken käyttö työpaikalla, epävarmuustekijöiden määrä (irtisanomiset, lomautukset, muut henkilöstön vähennykset) ja toimipaikan taloudellinen tilanne. Näillä tekijöillä ei ollut itsenäistä vaikutusta vanhuuseläkkeelle siirtymiseen kummassakaan mallissa, kun myös kontrollimuuttajat, sukupuoli, koulutus ja terveydentila olivat malleissa mukana.

Monet pois karsiutuneista tekijöistä vaikuttavat kuitenkin vanhempien palkansaajien eläkesuunnitelmiin. Suurimmissa työpaikoissa on halukkuutta työssä jatkamiseen 63 vuoden iän jälkeen vähemmän kuin pienemmissä (Tuominen ym. 2010a). Myös työpaikan taloudelliseen tilanteeseen liittyvillä tekijöillä kuten työttömyysputken käytöllä on havaittu yhteyttä ikääntyvien eläkesuunnitelmiin. Työpaikoissa, joissa työntekijöitä on irtisanottu työttömyysputkeen, on halukkuutta työssä jatkamiseen vähemmän kuin työpaikoissa, joissa työttömyysputkea ei ole käytetty (Forma ym. 2005).

Myös tässä tutkittiin epävarmuustekijöiden esiintymisen vaikutusta palkansaajien vanhuuseläkkeelle siirtymiseen. Työpaikoissa, joissa on käytetty useampaa kuin yhtä henkilöstön vähentämiskeinoa (työttömyysputki, lomautukset, irtisanomiset, henkilöstön määrän vähennykset muuten), työssä jatkaminen vähintään 64 vuoden ikään asti on vähemmän todennäköistä kuin työpaikoissa, joissa ei ole tehty mitään edellä mainituista toimenpiteistä. Kun kontrollimuuttajien lisäksi muut organisaatiotekijät otetaan mallin mukaan, epävarmuustekijöiden merkitys häviää.

Sama tulos saatiin tutkittaessa toimipaikan taloudellisen tilanteen vaikutusta vanhuuseläkkeelle siirtymiseen. Epävarmassa taloudellisessa tilanteessa olevissa toimipaikoissa jatketaan työssä vähintään 64 vuoden ikään harvemmin kuin hyvässä taloudellisessa tilanteessa olevissa toimipaikoissa. Taloudellisen tilanteen merkitys kuitenkin häviää, kun malliin otetaan mukaan kontrollimuuttajien lisäksi muut organisaatiotekijät.

Työnantajasektorilla, työnantajan tuella työssä jatkamiselle ja vanhuuseläkkeelle siirtymistä koskevalla päätöksenteolla on vaikutusta siihen, miten työssä jatketaan ja eläkkeelle siirrytään. Työnantajasektorin ohella varsinkin työnantajan tuella työssä jatkamiselle on suuri merkitys. Nämä työpaikkaan liittyvät keskeiset tekijät selittävät vanhuuseläkkeelle siirtymistä niin, että muilla organisaatiotekijöillä ei ole itsenäistä vaikutusta vanhuuseläkkeelle siirtymiseen.

### *Työssä jatkaminen vähintään vanhuuseläkkeen 63 vuoden ikään asti*

Todennäköisyys jäädä eläkkeelle jo ennen 63 vuoden ikää on suurempi julkiselta sektorilta kuin yksityisaloiilta vanhuuseläkkeelle siirtyneillä (taulukko 3.6.3, malli 1). Yksityisen sektorin ero sekä kuntasektoriin että valtioon nähden on erittäin merkitsevä. Mallissa on vakioitu sukupuolen, koulutuksen ja terveydentilan vaikutus eläkkeelle siirtymiseen, joista varsinkin kahdessa ensiksi mainitussa sektoreiden väliset erot ovat suuret. Työnantajasektoreiden välillä on merkitseviä eroja, jotka johtuvat eläkelainsäädännön eroista. Vanhuuseläkkeen alaikärajaa alempia ammatillisia eläkeiä on yhä kuntien ja valtion palvelussuhteissa. Kun julkisen sektorin alemmat eläkeiät vähitellen poistuvat, myös erot varhaisessa eläkkeelle jäämisessä oletettavasti tasoittuvat.

#### **Taulukko 3.6.3.**

*Vanhuuseläkkeelle v. 2010 siirtyneet palkansaajat. Logistinen regressioanalyysi organisaatiotekijöiden merkityksestä <sup>1)</sup>. Ristitulosuhteet (odds ratio) ja niiden merkitsevyydet (p-arvo).*

Muuttuja	Eläkkeellesiirtymisikä			
	Malli 1 63 v. tai enemmän / alle 63 v.		Malli 2 <sup>2)</sup> 64 v. tai enemmän / 63 v.	
	OR	p-arvo	OR	p-arvo
<b>Työnantajasektori</b>				
Yksityinen	1.00		1.00	
Kunta	0.34	0.000***	2.17	0.000***
Valtio	0.18	0.000***	3.33	0.000***
<b>Työnantajan tuki työssä jatkamiselle</b>				
Voimakas	1.00		1.00	
Jossain määrin	0.34	0.000***	0.82	0.291
Ei erityisemmin, ei lainkaan	0.27	0.000***	0.65	0.013*
<b>Eläkepäätös, kuka teki</b>				
Työntekijä itse	1.00		1.00	
Työnantaja ja työntekijä yhdessä	0.87	0.348	1.41	0.019*
Työnantaja	0.85	0.440	0.91	0.663
Lkm	2 545		1 983 <sup>2)</sup>	

1) Malleissa on vakioitu lisäksi sukupuoli, koulutus ja terveydentila.

2) Ennen 63 vuoden ikää eläkkeelle siirtyneet eivät ole mukana mallissa.

\*\*\* p≤0.001, \*\* p≤0.01, \* p≤0.05.

Eläkeaikomuksia koskevilla tutkimuksilla työnantajan tuen työssä jatkamiselle on havaittu myöhentävän palkansaajien eläkesuunnitelmia (Karisalmi ym. 2011; Tuominen ym. 2010a). Mallin 1 tulokset taulukossa 3.6.3 osoittavat, että työnantajan tuki työssä jatkamiselle tosiasiaa vaikuttaa myöhentävästi vanhuuseläkkeelle siirtymiseen. Työpaikoissa, joissa työssä jatkamisen tuki on voimakasta, työssä jatketaan vähintään 63 vuoden ikään asti todennäköisemmin kuin niissä työpaikoissa, joissa tukea on saatu vain vähän tai sitä ei ole ollut ollenkaan. Työnantajien tuki työssä jatkamiselle myöhentää vanhuuseläkkeelle siirtymistä.<sup>14</sup>

Se, miten eläkkeelle siirtymisestä on päätetty työpaikalla, ei liity siihen, onko eläkkeelle jääty aikaisintaan 63 vuoden iässä vai jo sitä aikaisemmin.

### *Työssä jatkaminen vähintään 64 vuoden ikään asti*

Julkisella sektorilla työskentely yhtäältä aikaistaa eläkkeelle jäämistä, mutta toisaalta myöhentää sitä. Taulukossa 3.6.3 mallin 2 tulokset osoittavat, että eläkkeelle siirtyminen aikaisintaan 64 vuoden iässä on paljon todennäköisempää julkisella sektorilla kuin yksityisaloilla. Yksityisaloihin verrattuna todennäköisyys jatkaa työssä vähintään 64 vuoden ikään asti on suurempi valtiolla kuin kunnissa. Tässäkin taustalla vaikuttavat eläkelainsäädännön eläkkeellesiirtymisikiä koskevat erot. Julkisen sektorin niin sanotut henkilökohtaiset eläkeiät kannustavat työssä jatkamiseen, sillä eläkkeelle jääminen ennen henkilökohtaista eläkeikää merkitsee eläkkeen pienenemistä.

Työnantajan tuella työssä jatkamiselle on merkitystä myös silloin, kun on kyse työssä jatkamisesta vanhuuseläkkeen alaikärajan jälkeen. Voimakasta tukea antavissa työpaikoissa työssä jatkaminen on todennäköisempää kuin työpaikoissa, joissa ei erityisemmin tai ei lainkaan tueta jatkamista. Työpaikat, joissa tuetaan jatkamista jossain määrin, eivät eroa niistä, joissa tuki on voimakasta.

Eläkkeelle siirtymistä koskevan päätöksen tekemisellä ja työnantajan osallistumisella päätökseen on merkitystä jatkamiselle. Työpaikoissa, joissa työnantajan kanssa on yhdessä päätetty eläkkeelle siirtymisestä, jatkaminen on ollut todennäköisempää. Eläkkeelle siirtyminen niissä työpaikoissa, joissa työnantaja on yksin päättänyt eläkkeelle siirtymisestä, ei eroa niistä työpaikoista, joissa työntekijä on itse tehnyt ratkaisun.

14 Työnantajan tukea koskeva kysymys koski työssä jatkamisen tukemista vanhuuseläkeikään saakka. Kysymys kuului "Tuettiinko työpaikallanne työntekijöitä jatkamaan työssään vanhuuseläkeikään asti". Täsmennyksenä mainittiin 63 vuoden ikäraja.

### *Yhteenveto*

Suoraan työelämästä vanhuuseläkkeelle siirtyneet palkansaaajat ovat enimmäkseen pitkän työuran tehneitä. Heidän työuransa aikana on ollut suhdannevaihteluja ja niin työllisyyttä lisäävään kuin sitä olennaisesti heikentävään suuntaan. Työssä vanhuuseläkeikään asti pysyneet ovat säilyttäneet työpaikkansa suhdanteiden heilahteluista huolimatta. Osa työvoimasta kuuluu siten niihin, jotka ovat voineet työnsä ja terveytensä puolesta jatkaa työssä vanhuuseläkeikään asti. Tämä näkyy tutkimustuloksissa niin, että vanhuuseläkkeelle suoraan työstä siirtyneet palkansaaajat ovat ikäisiään terveempiä, mutta myös keskimäärin koulutetumpia. Tutkimuksen kohdejoukko, työelämästä vanhuuseläkkeelle siirtyneet palkansaaajat edustavat noin 70 prosenttia kaikista tutkimusvuonna 2010 vanhuuseläkkeelle siirtyneistä henkilöistä.

Kun tutkitaan työelämästä suoraan vanhuuseläkkeelle siirtyneitä työntekijöitä, tutkitaan siten valikoitunutta ryhmää palkansaaajista, mikä on myös hyvä huomioida vertailussa aikaisempiin tutkimuksiin.

Eläkeaikomuksiin vaikuttavia tekijöitä koskevissa tutkimuksissa on kohdejoukkona ollut usein 45–64-vuotias palkansaajaväestö, tai jokin osa palkansaaajista kuten valtion tai kuntien palkansaaajat tai yksityisalojen vanhimmat työntekijät. Kyseessä on siten eri tekijöiden suhteen heterogeenisempi kohdejoukko. Esimerkiksi terveyteen tai työpaikan menetykseen liittyvät riskit toteutuvat huomattavalla osalla työllisestä työvoimasta ennen vanhuuseläkeikää. Nämä potentiaaliset riskit näkyvät palkansaaajien eläkeaikomuksia koskevissa tuloksissa. Koetun terveyden eroilla on suurempi vaikutus eläkeaikomuksiin kuin mitä koetun terveyden eroilla on vanhuuseläkkeelle siirtymiseen. Myös työn epävarmuuteen liittyvät tekijät näkyvät selvempinä eläkeaikomuksia kuin vanhuuseläkkeelle siirtymistä koskevissa tuloksissa.

### *Yksilötekijöiden vaikutus vanhuuseläkkeelle siirtymisessä*

Tarkasteltaessa saatuja tuloksia lähemmin havaitaan, että tämä tutkimus täsmentäsi ja vahvisti monia havaintoja. Vanhuuseläkkeelle siirtymiseen vaikuttavat yksilötekijät antavat samansuuntaisen kuvan kuin mitä on saatu niiden vaikutuksesta palkansaajaväestön eläkesuunnitelmiin. Tutkimus kuitenkin täsmentää tulokset koskemaan vanhuuseläkkeelle siirtymiseen vaikuttavia tekijöitä. Tämä näkyy muun muassa siinä, että koetun terveyden eroilla on huomattavasti vähäisempi merkitys vanhuuseläkkeelle siirtymisessä kuin ikääntyvän palkansaajaväestön eläkesuunnitelmissa.

Tutkimus täsmensi myös sukupuolen ja koulutuksen vaikutuksesta saatuja tuloksia. Työnantajasektori selittää paljolti, mutta ei kuitenkaan kokonaan sukupuolen ja koulutuksen mukaisia eroja vanhuuseläkkeelle siirtymisessä. Kun työnantajasektorin vaikutus vakioidaan, havaitaan että naiset jäävät vanhuuseläkkeelle miehiä todennäköisemmin jo ennen 63 vuoden ikää. Naiset myös jatkavat työssä 63 vuoden iän jälkeen hieman todennäköisemmin kuin miehet.

Työnantajasektorin vaikutus näkyy koulutusta koskevissa tuloksissa niin, että koulutuksen mukaiset erot olennaisesti heikkenevät, kun sektori lisätään malleihin. Eroa perusasteen koulutuksen saaneisiin on ainoastaan siinä, että alemman korkea-asteen koulutuksen saaneet siirtyvät eläkkeelle perusasteen koulutettuja todennäköisemmin jo ennen vanhuuseläkkeen alaikäraja. Sen sijaan työssä jatkamisessa vähintään 64 vuoden ikään asti ei ole koulutuksen mukaisia eroja sen jälkeen, kun työnantajasektorin vaikutus vanhuuseläkkeelle siirtymiseen on vakioitu.

Parisuhteen ja työuran suhteellisen keston osalta tulokset ovat samansuuntaisia kuin eläkesuunnitelmia koskevissa tutkimuksissa. Yksin asuvat jatkavat työssä vähintään 64 vuoden ikään asti todennäköisemmin kuin parisuhteessa asuvat. Myös työuran suhteellista kestoja koskeva tulos osoitti, että työssä jatkavat todennäköisimmin henkilöt, joiden työura on jäänyt kaikkein vajaimmaksi.

Tulotason vaikutuksen osalta tulokset ovat osaksi samansuuntaisia kuin mitä palkansaajien eläkeaikomuksia koskevassa tutkimuksessa on saatu. Tutkimuksesta voitiin havaita, että aikomuksia jatkaa työssä vähintään 64 vuoden ikään asti on yleisemmin alemmissa kuin ylimmässä tuloluokassa (Tuominen ym. 2010a).

Vanhuuseläkkeelle siirtyneitä koskevissa tuloksissa tulotason vaikutus näkyy niin, että alimpaan tuloneljännekseen kuuluvat ovat jatkaneet työssä vähintään 63 vuoden ikään asti yleisemmin kuin kahteen ylimpään tulokvartiiliin kuuluvat. Työeläkkeen suuruus vaikuttaa vanhuuseläkkeelle siirtymiseen samansuuntaisesti kuin työssäoloaikainen ansiotaso. Työssä jatkaminen vähintään 63 vuoden ikään asti on todennäköisempää alimmassa työeläketulon luokassa verrattuna ylimpiin tuloluokkiin.

Sen sijaan työssä jatkamisessa vähintään 64 vuoden ikään asti ero on toiseen suuntaan. Työssä jatkaminen on todennäköisempää ylimpään kvartiiliin kuuluvilla verrattuna alimpaan tuloluokkaan. Muihin tuloluokkiin nähden ei ole eroa.

### *Työn, työolojen ja organisaatiotekijöiden vaikutus vanhuuseläkkeelle siirtymisessä*

Yhteenvetona työhön ja työoloihin liittyvistä tekijöistä voi todeta, että tulokset vahvistavat sen, että työolot vaikuttavat merkittävästi eläkeratkaisuihin – ei ainoastaan palkansaajien eläkesuunnitelmiin. Tutkimus osoittaa, että hyväksi koetut työolot myöhentävät selvästi eläkkeelle siirtymistä. Vastaavasti, jos työ on koettu liian kiireiseksi tai henkisesti raskaaksi tai työajat ovat joustamattomat, eläkkeelle siirrytään aikaisemmin. Työn mielekkyys ja vaikutusmahdollisuudet omaan työhön saavat ihmiset jatkamaan työssä pidempään.

Verrattuna palkansaajien eläkesuunnitelmia koskeviin tuloksiin voi organisaatiotason tekijöistä todeta, että selvästi harvemmat tekijät selittävät vanhuuseläkkeelle siirtymistä. Työnantajasektorilla, työnantajan tuella ja eläkepääätöksen tekemisellä on vaikutusta vanhuuseläkkeelle siirtymiseen. Sekä yksilö- että organisaatiotason tekijöiden analyysi osoittaa, että julkisen ja yksityisen sektorin eläkelainsäädännön kehitys ja erilaiset eläkeikäkäytännöt näkyvät vielä vahvasti eläkkeelle siirtymisen eroina. Yksityisaloilla jäädään todennäköisemmin eläkkeelle 63 vuoden iässä, kun taas julkisella sektorilla on yksityisaloja yleisempää eläkkeelle jääminen sekä ennen että jälkeen vanhuuseläkkeen alaikärajan. Julkisen sektorin vanhaan eläkelainsäädäntöön pohjautuvien alempien ammatillisten eläkeikien ja henkilökohtaisten eläkeikien vähittäinen poistuminen pienentää samalla sektoreiden välisiä eroja vanhuuseläkkeelle siirtymisessä.

Vanhuuseläkkeelle siirtymiseen vaikuttaa merkittävästi se, miten työpaikalla on toimittu, onko työpaikalla kannustettu työssä jatkamisessa ja miten päätös vanhuuseläkkeelle siirtymisestä on työpaikalla tehty. Työnantajan tuki työssä jatkamiselle myöhentää eläkkeelle siirtymistä. Myös työnantajan kanssa yhdessä tehty eläkepääätös näkyy myöhäisempänä vanhuuseläkkeelle siirtymisenä.





## 4 Yhteenveto

*Eila Tuominen*

Keskustelua joustavan vanhuuseläkeiän ikärajoista on käyty viime aikoina vilkkaasti ilman että on ollut ajantasaista tietoa ikärajoja koskevista näkemyksistä. Tutkimuksessa on kysytty, mitä työnantajat ja työntekijät ajattelevat nykyisistä ikärajoista ja miten vapaasti työntekijät ovat voineet eläkkeelle jäädessään käyttää joustavan eläkeiän mahdollisuuksia hyväkseen. Tutkimuksessa on tarkasteltu myös sitä, mikä merkitys yksilöön, työhön ja työoloihin liittyvillä tekijöillä on työssä jatkamista ja eläkkeelle siirtymistä koskevassa päätöksessä.

Työurien pidentäminen on keskeinen yhteiskuntapoliittinen tavoite, jonka toteutuminen on paljolti riippuvainen toimipaikkojen asenteista ja käytännöistä. Työnantajilta on kysytty heidän käsitystään tavoitteen tärkeydestä ja sen toteutumisen todennäköisyydestä omalla toimipaikalla. Työnantajilta on kysytty myös heidän halukkuuttaan työllistää ja pitää työssä nykyistä enemmän ikääntyneitä henkilöitä. Työnantajan tukea työssä jatkamiselle on selvitetty sekä työnantajien että työntekijöiden käsitysten perusteella.

Joustavaa eläkeikää ja sen käyttöä tutkitaan koko maan toimipaikkoja edustavan työnantajatutkimuksen ja vanhuuseläkkeelle vuonna 2010 siirtyneitä palkansaajia koskevan tutkimuksen perusteella (liitteet 1 ja 2). Saatuja tuloksia verrataan viime vuosikymmenen alkupuolella tehtyjen vastaavien tutkimusten tuloksiin (Tuominen ja Pelkonen 2004; Tuominen ym. 2004).

#### 4.1 Työnantajien ja työntekijöiden näkemykset ikärajoista ja eläkkeelle siirtymisestä samansuuntaiset

Joustavaa eläkeikäjärjestelmää koskevat arviot on tehty melko hyvän tiedon varassa. Vanhuuseläkkeelle siirtyneestä palkansaajasta 76 prosenttia ilmoitti tuntevansa joustavan eläkeiän keskeisen sisällön riittävän hyvin. Vanhuuseläkkeelle on siirrytty siten niin, että useimmat ovat tienneet eläkeiän valinnanmahdollisuuden ikävälillä 63–68 ja sen, että eläkettä karttuu 4,5 prosentin karttumisprosentilla 63 vuoden iän täyttämisestä eteenpäin.

Vanhuuseläkkeen 63 vuoden alaikäraja pidetään yleisesti sopivana sekä työnantajien että palkansaajien keskuudessa (taulukko 4.1). Alaikärajaa sopivana pitävien osuudet ovat kasvaneet aikaisempiin tutkimustuloksiin verrattuna.<sup>15</sup> Myönteisestä muutoksesta huolimatta työnantajien keskuudessa on työntekijöihin verrattuna enemmän niitä, jotka arvioivat 63 vuoden iän liian korkeaksi. Näitä näkemyksiä esiintyy yleisemmin yksityisellä sektorilla ja toimialoilla, joilla työ on fyysisesti raskasta kuten rakennustoiminnassa ja majoitus- ja ravitsemistoiminnassa, mutta myös eräillä pääosin julkisen sektorin toimialoilla kuten terveydenhuollon ja sosiaalipalvelujen aloilla.

Liian matalana nykyistä ikärajaa pitää vain pieni osa työnantajista ja palkansaajista.

##### Taulukko 4.1.

*Työnantajien ja palkansaajien näkemykset joustavan eläkeiän ikärajoista, työnantaja- ja työntekijätutkimukset vuonna 2011, %.*

	Liian matala	Sopiva	Liian korkea	Ei osaa sanoa	Yht.
	%	%	%	%	%
<b>63 vuoden alaikäraja</b>					
Työnantajat	6	70	21	3	100
Palkansaajat	8	86	3	3	100
<b>68 vuoden yläikäraja</b>					
Työnantajat	2	29	66	3	100
Palkansaajat	3	48	44	5	100

<sup>15</sup> Aikaisemmissa työntekijä- ja työnantajatutkimuksissa vuosina 2003 ja 2004 kysyttiin mielipidettä 62 vuoden ikärajasta, eli varhennetun vanhuuseläkkeen ikärajasta. Tutkimus tehtiin ennen vuoden 2005 eläkeuudistuksen voimaantuloa. Tuolloin käsitys joustavan vanhuuseläkkeen ikärajoista (62–68 vai 63–68 vuoden ikäväli) oli vakiintumaton. Joustavan vanhuuseläkkeen alaikärajaksi on sittemmin vakiintunut 63 vuoden ikä.

Vanhuuseläkkeen yläikärajaa koskevissa näkemyksissä on enemmän eroja. Työnantajat pitävät yläikärajaa edelleen liian korkeana. Kaksi työnantajaa kolmesta on tätä mieltä. Vuoden 2004 tutkimukseen verrattuna näin vastanneiden osuus on kuitenkin pienentynyt. Sopivana nykyistä 68 vuoden ikää pitää runsas neljäsosa työnantajista.

Vanhuuseläkkeelle siirtyneistä palkansaajista lähes puolet pitää 68 vuoden yläikärajaa sopivana. Yllättävän paljon, 44 prosenttia on kuitenkin niitä palkansaajia, joiden mielestä yläikäraja on liian korkea. Yläikärajaa liian korkeana pitäviä palkansaajia on keskimääräistä enemmän 63 vuoden iässä ja sitä ennen eläkkeelle jääneiden keskuudessa. Myös koulutus vaikuttaa. Yläikärajaa liian korkeana pitäviä on enemmän perusasteen ja keskiasteen koulutuksen saaneiden keskuudessa kuin ylemmillä koulutustasoilla. Myös naisten joukossa yläikärajaa liian korkeana pitäviä on enemmän kuin miesten keskuudessa. Vastaukset perustuvat heidän omaan kokemuksiinsa eläkkeelle jäämisestä. Mahdollisesti ajatus työssä jatkamisesta ei omalla kohdalla ole ollut syystä tai toisesta mahdollinen ja tästä syytä ikäraja koetaan korkeaksi.

Kun työnantajilta kysyttiin erikseen näkemystä ala- ja yläikärajan nostamiseen, ehdotus ei saanut suurta kannatusta. Alaikärajan nostamista kannatti 15 prosenttia ja yläikärajan nostamista 12 prosenttia toimipaikoista. Alaikärajan nostamista kannatettiin hieman enemmän yksityisaloilla ja työpaikoissa, joissa oli tarvetta henkilöstön lisäämiseen. Yläikärajan nostaminen sai hieman enemmän kannatusta silloin, kun oli tarvetta henkilöstön lisäämiseen.

Vanhuuseläkkeen ikärajoja koskevat näkemykset voi tiivistää seuraavasti: työnantajat ja palkansaajat hyväksyvät yleisesti nykyisen 63 vuoden alaikärajan. Sen sijaan useimpien työnantajien mielestä joustoa ylöspäin tulisi nykyisestään rajoittaa. Jouston rajoittamisen kannalla on myös huomattava osa palkansaajista.

### *Eläkeikä on voitu valita vapaasti*

Vanhuuseläkkeelle siirtyneiltä palkansaajilta kysyttiin, oliko hänellä mahdollisuus valita eläkkeelle siirtymisen ikä käyttäen hyväksi joustavia vanhuuseläkeikärajouja (63–68 v.). Vanhuuseläkkeelle siirtyneistä 78 prosenttia on voinut valita eläkeikänsä vapaasti ja 17 prosenttia ilmoitti, ettei tämä ollut mahdollista. Viisi prosenttia ei osannut vastata kysymykseen. Valinnan vapaus on toteutunut sitä paremmin, mitä myöhemmin vanhuuseläkkeelle on siirrytty.

Valinnanvapaus on toteutunut paremmin kuin mitä yksityisalojen vanhimmat työntekijät vuonna 2003 arvioivat. Tuolloin noin puolet heistä arvioi valinnan-

mahdollisuutensa eläkeiän suhteen erittäin tai melko hyväksi (Tuominen ja Pelkonen 2004).

Sekä työnantajilta että vanhuuseläkkeelle siirtyneiltä kysyttiin, kuka teki päätöksen eläkkeelle jäämisestä (taulukko 4.2). Palkansaajien ja työnantajien<sup>16</sup> näkemys vanhuuseläkkeelle siirtymistä koskevasta päätöksestä on yhdenmukainen. Noin neljässä tapauksessa viidestä työntekijä on itse päättänyt eläkkeelle siirtymisestä. Yhdessä työnantajan kanssa eläkkeelle siirtymistä koskevan päätöksen teki runsas kymmenesosa vanhuuseläkkeelle siirtyneistä. Työnantaja yksin teki päätöksen vain pienessä osassa tapauksia. Palkansaajien vastausten mukaan näin oli tapahtunut hieman yleisemmin verrattuna työnantajien vastauksiin.

#### Taulukko 4.2.

*Työnantajien ja vanhuuseläkkeelle siirtyneiden palkansaajien näkemykset siitä, miten työssä jatkamista ja eläkkeelle siirtymistä koskeva päätös on tehty toimipaikalla, työnantaja- ja työntekijätutkimukset vuonna 2011, %.*

	Kuka päätti				
	Henkilö itse	Työnantaja ja työntekijä yhdessä	Työnantaja	Ei osaa sanoa	Yht.
	%	%	%	%	%
<b>Vanhuuseläkkeelle siirtymistä koskeva päätös</b>					
Työnantajat*)	83	12	2	3	100
Palkansaajat	78	15	7	0	100
<b>Työssä jatkamista koskeva päätös, kun työntekijä on halukas jatkamaan 63 vuotta täytettyään</b>					
Työnantajat	26	67	3	4	100

\*) Työnantajilta kysyttiin, miten viimeksi vanhuuseläkkeelle siirtyneen henkilön kohdalla päätös tehtiin. Kokemuksia vanhuuseläkkeelle siirtymisestä oli joka neljännessä toimipaikassa viimeisten kolmen vuoden ajalta.

Työnantajilta kysyttiin erikseen, miten päätös työssä jatkamisesta tehdään, jos työntekijä on halukas jatkamaan työssä 63 vuotta täytettyään (taulukko 4.2). Kysymys koski kaikkia toimipaikkoja. Vastaukset osoittivat, että työssä jatkamista koskevassa päätöksessä työnantajalla on suurempi intressi osallistua päätöksente-

16 Työnantajien vastaukset vanhuuseläkkeelle siirtymistä koskevaan kysymykseen esitettiin toimipaikoille, joissa oli siirrytty vanhuuseläkkeelle tutkimusta edeltäneiden kolmen vuoden aikana. Kokemuksia vanhuuseläkkeelle siirtymisestä oli noin neljäsosassa toimipaikoista. Keskimääräistä yleisemmin näitä kokemuksia oli julkisen sektorin toimipaikoissa ja suurissa toimipaikoissa.

koon. Työssä jatkamista koskeva keskustelu käydään useimmiten yhdessä työnantajan kanssa. Työnantajan näkökulmasta keskustelu liittyy työvoiman tarpeen arvioimiseen. Tuloksista ilmeni, että työnantajat katsovat päätöksenteon kuuluvan yhdessä molemmille osapuolille yleisemmin niissä toimipaikoissa, joissa lähimmän vuoden aikana on tarvetta lisätä henkilöstöä. Jos taas henkilöstöä ollaan vähentämässä, yhteinen päätös saa työnantajien keskuudessa vähemmän kannatusta.

Neljäsosa kaikista toimipaikoista katsoo, että päätös työssä jatkamisesta kuuluu yksin työntekijälle. Näiden toimipaikkojen osuus on suurempi julkisella kuin yksityisellä sektorilla. Toimipaikan koon kasvaessa lisääntyy niiden toimipaikkojen osuus, joissa työntekijä yksin päättää työssä jatkamisestaan. Suurimmista toimipaikoista noin joka toisessa työnantaja katsoo päätöksen kuuluvan yksin työntekijälle.

## 4.2 Työssä jatkamismahdollisuuksia on – jatkamisen esteet usein työelämän puolella

Palkkatyöstä vanhuuseläkkeelle vuonna 2010 siirtyneistä noin joka viides olisi halunnut jatkaa työssä pidempään (taulukko 4.3). Heistä vajaa puolet olisi työpaikan puolesta voinut jatkaa työssä pidempään, ja hieman yli puolet ei. Valinnan mahdollisuus ei ole toteutunut kaikkien kohdalla. Noin joka kymmenes vanhuuseläkkeelle siirtynyt palkansaaja on joutunut jäämään eläkkeelle aikaisemmin kuin olisi toivonut.

### Taulukko 4.3.

*Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden palkansaajien vastaukset kysymykseen, olisiko ollut halukas jatkamaan työssä pitempään ja olisiko työpaikan puolesta voinut jatkaa työssä pitempään, työntekijätutkimus vuonna 2011, %.*

Olisiko työpaikan puolesta voinut jatkaa työssä pitempään	Olisiko itse halunnut jatkaa työssä pitempään	
	Kyllä	Ei
Kyllä	8	71
Ei	11	10

\*) Tarkastelussa ovat mukana henkilöt, jotka ovat vastanneet jatkamishalukkuutta ja jatkamismahdollisuuksia koskeviin kysymyksiin, eli 84 prosenttia tutkituista.

Näiden henkilöiden joukossa oli enemmän miehiä kuin naisia ja yksityisaloilta eläkkeelle siirtyneitä enemmän kuin julkiselta sektorilta eläkkeelle jääneitä. "Eläkkeelle joutuneiden" osuus vaihtelee eläkkeellesiirtymisiän mukaan: suurin osa, 59 prosenttia oli 63-vuotiaana eläkkeelle jääneitä, 27 prosenttia tätä vanhempana eläkkeelle siirtyneitä ja 14 prosenttia ennen 63 vuoden ikää eläkkeelle siirtyneitä.

Toinen huomionarvoinen luku taulukossa 4.3 on niiden työntekijöiden osuus, jotka eivät halunneet jatkaa työssä pidempään, mutta joilla olisi ollut siihen työpaikan puolesta mahdollisuus. Palkkatyöstä vanhuuseläkkeelle siirtyneistä valtaosa kuuluu tähän joukkoon. Tämä koskee lukumääräisesti suurta määrää eläkkeelle siirtyneitä. Työurien pitenemisen näkökulmasta on tärkeää selvittää, mikä on ollut syynä siihen, ettei ole voinut tai halunnut käyttää joustavan vanhuuseläke-

iän suomia mahdollisuuksia työssä jatkamiseen. Tätä kysymystä tarkastellaan lähemmin kohdassa 4.4.

Myös työnantajien vastauksista käy esiin se, että työssä jatkamismahdollisuuksia on enemmän kuin mitä työntekijöiden keskuudessa on työssä jatkajia. Taulukosta 4.4 nähdään, että yli puolessa toimipaikoista useimmat työntekijät voisivat hyvin jatkaa 65 vuoden ikään asti. Noin joka neljännessä toimipaikassa useimmat voisivat jatkaa 68 vuoden ikään asti. Toimipaikat arvioivat työssä jatkamismahdollisuudet jonkin verran paremmiksi nykyisin kuin vuonna 2004.

#### **Taulukko 4.4.**

*Työnantajien arviot toimipaikan työntekijöiden työssä jatkamismahdollisuuksia 65 ja 68 vuoden ikään asti, työnantajatutkimukset vuosina 2004 ja 2011, %.*

Työnantaja-tutkimus:	Samaa mieltä	Eri mieltä	Ei osaa sanoa	Yhteensä
	%	%	%	%
	<b>Useimmissa tehtävissä toimipaikallamme voi hyvin jatkaa 65-vuotiaaksi</b>			
2004	50	48	2	100
2011	58	40	2	100
	<b>Useimmissa tehtävissä toimipaikallamme voi hyvin jatkaa 68-vuotiaaksi</b>			
2004	21	77	2	100
2011	26	72	2	100

Näiden tulosten valossa erityisenä haasteena on se, miten saada työelämä veto-voimaisemmaksi työssä jatkamiselle. Joustava eläkeikä antaa valinnan mahdollisuuden päättää 63–68 vuoden iässä työssä jatkamisesta ja eläkkeelle siirtymisestä. Tämä valinnanvapaus näyttää toteutuneen useimpien kohdalla. Merkittävä osa vanhuuseläkkeelle siirtyneistä olisi voinut työpaikan puolesta myöhentää eläkkeelle jäämistä.

#### ***Sekä työelämän työntö- että vapaa-ajan vetotekijät aikaistavat eläkkeelle siirtymistä***

Työolojen merkittävä vaikutus vanhuuseläkkeelle siirtymiseen tuli esiin tarkasteltaessa eri kysymyksiin saatuja vastauksia eri menetelmin. *Ensiksikin vanhuuseläkkeelle siirtyneiltä kysyttiin omaa arviota siitä, mikä merkitys terveyteen, perheeseen, vapaa-aikaan ja työhön ja työoloihin liittyvillä tekijöillä on ollut eläk-*

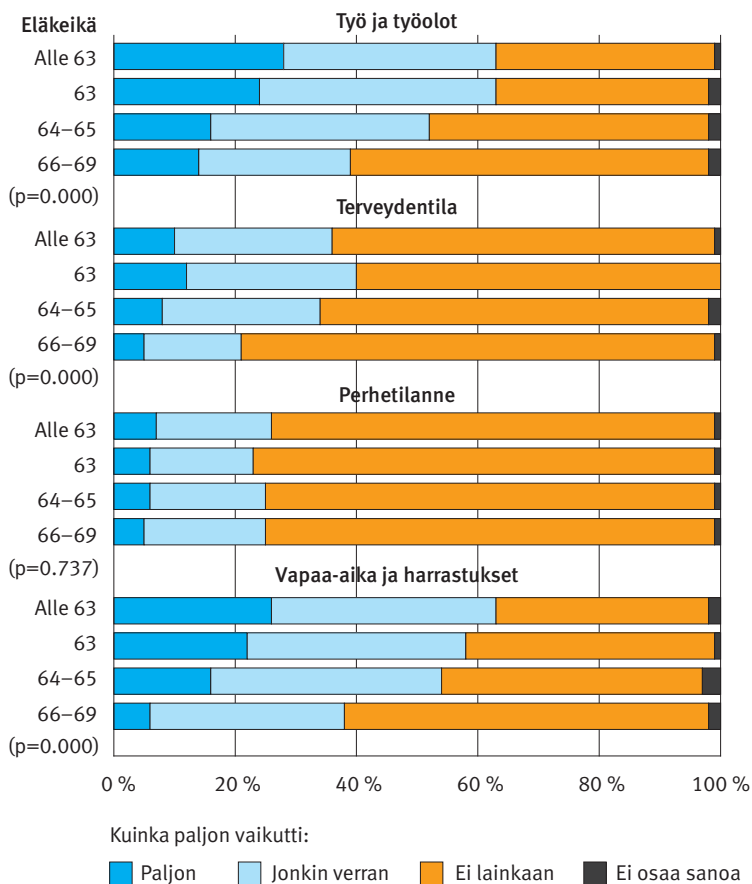
*keelle siirtymisessä.* Omien arvioiden perusteella tärkein eläkkeelle siirtymiseen vaikuttava tekijä olivat työ ja työolot (kuvio 4.1).

Työoloihin liittyvät tekijät ovat vaikuttaneet enemmän niiden eläkepäättökseen, jotka ovat jääneet eläkkeelle 63 vuoden iässä tai sitä aikaisemmin. Työolojen merkitys eläkkeelle siirtymisessä on ollut suurempi alemmilla kuin ylemmillä koulutustasoilla.

Lähes yhtä tärkeäksi tekijäksi osoittautui lisääntyvän vapaa-ajan ja harrastusten merkitys eläkkeelle siirtymisessä (kuvio 4.1). Vapaa-ajan ja harrastusten merkitys vähenee systemaattisesti eläkkeellesiirtymisiän noustessa. Toisin kuin työolot lisääntyvä vapaa-aika on vetänyt eläkkeelle enemmän hyvin koulutettuja kuin perusasteen ja keskiasteen suorittaneilla.

#### Kuvio 4.1.

*Kokemukset vanhuuseläkkeelle siirtymiseen vaikuttaneista tekijöistä eläkkeellesiirtymisiän mukaan, työntekijätutkimus vuonna 2011, %.*





Terveydellä on ollut edellä mainittuja tekijöitä vähäisempi merkitys vanhuuseläkkeelle siirtymisessä (kuvio 4.1). Tosin alemmilla koulutustasoilla terveydentila on vaikuttanut eläkkeelle siirtymiseen enemmän kuin ylemmillä. Tämä näkyy myös siinä, että terveys on vaikuttanut jonkin verran enemmän 63-vuotiaana eläkkeelle jääneiden ratkaisuihin. Tämän ikäryhmän koulutustaso on keskimääräistä alempi. Kaiken kaikkiaan vanhuuseläkkeelle siirtyneiden terveydentila on ikäistään väestöä parempi, mikä osaltaan selittää terveyden vähäisempää merkitystä eläkkeelle siirtymisessä.

Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden omien arvioiden mukaan vähiten merkitystä on ollut perhetekijöillä, vaikka huolenpitovastuita omaisista ja läheisistä on ollut suurimmalla osalla tutkituista. Perheasiat ovat vaikuttaneet jonkin verran enemmän hyvin koulutettujen eläkeratkaisuihin ja myös naisten eläkeratkaisuihin yleisemmin kuin miesten.

*Toiseksi vanhuuseläkkeelle siirtyneitä palkansaajia pyydettiin vastaamaan vapaamuotoisesti kysymykseen, mitkä tekijät olisivat saaneet jatkamaan työssä pidempään.* Vastauksia saatiin kaikkiaan 61 prosentilta tutkituista. Myös näissä vastauksissa korostui työhön ja työoloihin liittyvien tekijöiden suuri merkitys.

Enimmäkseen kuvattiin niitä tekijöitä, jotka työelämässä ovat olleet työntämissä eläkkeelle: työelämän kiireisyys, työtehtävien muuttuminen, työaikojen joustamattomuus, johtamistavat, työilmapiiri, työn mielekkyyden puuttuminen jne. Myös työn jatkumiseen liittyvä epävarmuus mainittiin usein perusteluna sille, miksi ei jatkanut työssä pidempään. Vapaamuotoisissa vastauksissa tuli esiin myös se, että työssä jatkamisen tukea ei saatu riittävästi. Työssä olisi jatkettu, jos olisi pyydetty jatkamaan. Kaikkiaan noin puolet yksittäisistä maininnoista käsiteli eri tavoin työhön liittyviä kysymyksiä. Vajaa kymmenen prosenttia maininnoista liittyi omaan terveyteen. Perhetekijät olivat esillä vain parissa prosentissa vastauksista.

Vapaamuotoisissa vastauksissa yksi yleisimpiä oli, ettei ollut mitään tekijää, joka olisi saanut jatkamaan työssä pidempään. Näitä oli viidesosa kaikista avokysymykseen annetuista vastauksista. Vastaus "ei mikään tai eivät mitkään tekijät olisi saaneet jatkamaan pidempään" esiintyi yleisemmin perusasteen koulutuksen saaneilla ja 63-vuotiaana tai sitä aikaisemmin eläkkeelle siirtyneillä. Työssä jatkamisen esteenä mainittiin myös se, että eläke- tai virkaikä tuli täyteen. Kaikista maininnoista viisi prosenttia liittyi ikärajiin. Voimassa oleviin säännöksiin liittyvät ikärajat olivat siten osalla esteenä jatkamiselle.

*Kolmanneksi eri tekijöiden vaikutusta vanhuuseläkkeelle siirtymiseen tutkittiin monimuuttujamallin avulla, jossa analysoitiin samanaikaisesti useiden teki-*

*jöiden vaikutusta vanhuuseläkkeelle siirtymiseen.* Tärkeimmiksi työhön ja työpaikkaan liittyviksi tekijöiksi osoittautuivat työnantajasektori ja työnantajan tuki työssä jatkamiselle sekä eräät työolotekijät (taulukko 4.5).

Eläkkeelle siirtymiseen vaikuttavat vielä voimakkaasti julkisen sektorin vanhaan eläkelainsäädäntöön pohjautuvat eläkeiät. Eläkkeelle jääminen ennen 63 vuoden ikää on todennäköisempää julkisella sektorilla kuin yksityisaloilla julkisen sektorin alempien eläkeikien vuoksi. Myös eläkkeelle siirtyminen 63 vuoden iän jälkeen on yleisempää julkisella sektorilla kuin yksityisaloilla johtuen henkilökohtaisista eläkeistä (63–65 v.).

Työssä jatkaminen vähintään vanhuuseläkkeen alaikärajaan saakka ja sitä pidempään on todennäköisempää henkilöillä, joiden työpaikalla työnantaja tukee työssä jatkamista. Aikaisemmat tutkimukset ovat osoittaneet, että työnantajan tuki työssä jatkamiselle lisää palkansaajien halukkuutta jatkaa työssä pidempään (Tuominen ym. 2010a). Tämä tutkimus osoitti, että työnantajan tuki työssä jatkamiselle tosiasiaa pidentää työuraa.

#### **Taulukko 4.5.**

*Logistisen regressioanalyysin tulokset työpaikkaan, työhön ja työoloihin liittyvien tekijöiden vaikutuksesta eläkkeelle siirtymiseen, työntekijätutkimus vuonna 2011.*

- Työnantajasektori vaikuttaa merkittävästi eläkkeelle siirtymisikään
  - julkisen sektorin 63 vuotta alemmat eläkeiät ja henkilökohtaiset eläkeiät (63–65 v.)
- Työnantajan tuki työssä jatkamiselle pidentää työuraa
- Eläkepäätös liittyy työssä jatkamiseen: työnantajan kanssa yhdessä sopiminen eläkkeelle siirtymisestä pidentää työuraa
- Työhön ja työoloihin liittyvät tekijät vaikuttavat eläkkeelle siirtymiseen:

##### Eläkkeelle jäädyään aikaisemmin, jos:

- työ on liian kiireistä
- työ on henkisesti raskasta
- työn jatkuminen koetaan epävarmaksi
- työajat ovat joustamattomat

##### Työssä jatketaan pidempään, jos:

- työ koetaan mielekkääksi
- työhön voidaan itse vaikuttaa

Yksittäisistä työolotekijöistä merkitseviksi osoittautuivat työn kiireisyys, henkinen rasittavuus, epävarmuus työn jatkumisesta ja työaikojen joustamattomuus. Nämä tekijät ovat aikaistaneet palkansaajien vanhuuseläkkeelle siirtymistä. Joustavammilla työaikakäytännöillä, työn kiireisyyttä ja paineisuutta vähentämällä ja työssä jatkamisen tukemisella saataisiin työvuosia lisää työuran loppupäähän.

Työn merkitys työssä jatkamiselle tuli analyysissä esiin myös siinä, että työssä jatketaan todennäköisemmin silloin, kun työ koetaan mielekkääksi ja työhön voidaan itse vaikuttaa. Myös toimipaikan käytännöillä on merkitystä. Työssä jatketaan pidempään todennäköisemmin silloin, kun eläkkeelle jäämisestä sovitaan yhdessä työnantajan kanssa verrattuna siihen, että työntekijä tekee yksin eläkeratkaisun. Toimiva yhteistyö työnantajan ja työntekijän välillä edistää työurien pitenemistä.

### *Taloudellisen kannustimen merkitys kasvaa eläkkeellesiirtymisiän mukana*

Korotetun karttumisprosentin merkitystä työssä jatkamiselle kysyttiin henkilöiltä, jotka jatkoivat työssä 63 vuotta täytettyään. Osa heistä siirtyi vanhuuseläkkeelle jo 63-vuotiaana, mutta suurin osa vasta myöhemmin.

Taloudellinen motiivi on vaikuttanut suurimmalla osalla vanhuuseläkkeelle siirtyneistä palkansaajista työssä jatkamiseen. Kannustinkarttumalla on ollut paljon merkitystä noin viidesosalle ja jonkin verran merkitystä noin kahdelle viidesosalle työssä jatkaneista. Taloudelliset tekijät eivät kuitenkaan ole kaikille tärkeitä. Noin kolmasosalle työssä jatkaneista suuremmalla eläkkeellä ei ole ollut mitään merkitystä.

Suuremmalla eläkkeellä on ollut sitä enemmän merkitystä, mitä myöhemmin on siirrytty eläkkeelle. Suurempi eläke on motivoinut lähes yhtä yleisesti molempia sukupuolia, mutta naiset ovat vastanneet useammin, että sillä on ollut paljon merkitystä. Koulutustasojen välillä ei ole eroja taloudellisessa kannustimessa, mutta sektoreiden välillä eroja esiintyy. Suurempi eläke on motivoinut työssä jatkamiseen hieman enemmän kuntasektorin työntekijöitä. Muita sektoreita vähemmän sillä on ollut merkitystä valtion palkansaajille.

Tutkimuksessa kysyttiin myös työnantajien näkemystä siitä, vaikuttaako kannustinkarttuma työssä jatkamiseen omalla toimipaikalla. Kolmasosa työnantajista vastasi kannustinkarttuman vaikuttavan työssä jatkamiseen. Myönteiset näkemykset taloudellisen kannustimen vaikutuksesta ovat lisääntyneet vain vähän vuodesta 2004.

### 4.3 Työnantajan tuki työssä jatkamiselle ja ikääntyneiden työllistämishalukkuus vuoden 2004 tasolla

Edellä kävi ilmi työnantajan tuen keskeinen rooli työssä pidempään jatkamisessa. Työnantajilta ja työntekijöiltä on kysytty "toimitaanko toimipaikallanne sellaisella tavalla, että työntekijöitä tuetaan jatkamaan työssään vanhuuseläkeikään asti". Kysymys on esitetty molempina ajankohtina sekä työnantaja- että työntekijävas-  
taajille (taulukko 4.6). Tuloksissa kiinnittyy huomio siihen, että molempina tutki-  
muskertoina työnantajat arvioivat työssä jatkamista tuettavan jonkin verran yleis-  
emmin kuin mikä on palkansaajien näkemys asiasta.

Palkansaajia ja työnantajia koskevien tulosten perusteella voi tehdä sen joh-  
topäätöksen, että työnantajan tuki vanhuuseläkeikää lähellä olevien työssä jatka-  
miselle on koko maan tasolla tarkasteltuna pysynyt runsaan puolen vuosikymme-  
nen ajan samana.

#### Taulukko 4.6.

*Työnantajien ja palkansaajien näkemykset työssä jatkamisen tukemisesta vuosi-  
en 2003 ja 2004 sekä 2011 työnantaja- ja työntekijätutkimuksissa, %.*

	Tuetaanko työntekijöitä jatkamaan työssään vanhuuseläkeikään asti					
	Voimak- kaasti	Jossain määrin	Ei erityi- emmin	Ei lain- kaan	Ei osaa sanoa	Yht.
	%	%	%	%	%	
<b>Työnantajat</b>						
2004	14	46	26	9	5	100
2011	16	46	24	10	4	100
<b>Palkansaajat</b>						
2003*)	9	31	33	16	11	100
2011	9	33	32	18	8	100

\*) Vuoden 2003 Joustava eläkeikä -tutkimus koski lähellä vanhuuseläkeikää olevia yksityisalojen vanhimpia palkansaajia. Vuoden 2011 tutkimus koski suoraan palkkatyöstä vanhuuseläkkeelle vuonna 2010 siirtyneitä käsittäen kaikki työnantajasektorit.

Työnantajavastausten tarkempi analyysi osoitti sektori- ja toimialakohtaisia muu-  
toksia työssä jatkamisen tukemisessa. Selvää kasvua on havaittavissa yksityisel-  
lä sektorilla, jossa tuki työssä jatkamiselle oli vuonna 2004 huomattavasti vähäi-  
sempää kuin julkisella sektorilla. Eron kaventumisesta huolimatta eroa julkiseen

sektoriin nähden yhä on. Erityisesti valtion toimipaikoissa työssä jatkamista tuetaan yleisemmin yksityisalojen toimipaikkoihin verrattuna.

Työnantajan tuki työssä jatkamiselle on lisääntynyt eniten suurimmissa, vähintään 250 henkilön toimipaikoissa. Voimakasta tukea annetaan yli neljäsosassa suurista toimipaikoista, kun vuonna 2004 näitä toimipaikkoja oli viidesosa suurista toimipaikoista. Myös vastausten "tuetaan jossain määrin" osuus on kasvanut suurimmissa toimipaikoissa.

Yksityisaloista erityisesti teollisuudessa, rahoitus- ja vakuutustoiminnassa ja liike-elämää palvelevassa toiminnassa (kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalvelut) työssä jatkamisen tukeminen on yleistynyt. Vastaavasti eräillä julkisen sektorin aloilla ja myös eräillä yksityisaloilla tuki on vähentynyt. Näihin kuuluvat koulutus, julkinen hallinto ja maanpuolustus ja sosiaalivakuutus. Myös majoitus- ja ravitsemustoiminnan sekä maa-, metsä ja kalatalouden aloilla ikääntyneiden työssä jatkamista vanhuuseläkeikään asti tuetaan aikaisempaa vähemmän.

### *Yli neljäsosa toimipaikoista uskoo työurien pitenemiseen*

Työurien pidentämistä tärkeänä pitäviä ja tavoitteen toteutumiseen uskovia toimipaikkoja on runsas neljäsosa kaikista Suomen toimipaikoista (taulukko 4.7). Vaikka yli puolet toimipaikoista pitää tavoitetta tärkeänä, sen toteutumiseen uskoo kuitenkin vain noin kolmasosa kaikista toimipaikoista. Pieni osa on niitä, jotka arvioivat työurien pitenevän omalla toimipaikalla, vaikka tavoitetta ei sinänsä nähdä tärkeänä. Henkilöstön koulutustaso oli näissä toimipaikoissa korkea.

#### **Taulukko 4.7.**

*Toimipaikkojen näkemykset työurien pidentämisen tavoitteen tärkeydestä ja tavoitteen toteutumisen todennäköisyydestä omalla toimipaikalla, työnantajatutkimus vuonna 2011, %.*

Kuinka todennäköistä työurien piteneminen on omalla työpaikalla	Kuinka tärkeää työurien pidentäminen on	
	Erittäin tärkeää tai melko tärkeää	Ei erityisen tärkeää tai ei lainkaan tärkeää
Erittäin tai melko todennäköistä	29 %*)	4 %
Ei erityisen tai ei lainkaan todennäköistä	25 %	42 %**)

\*) Palkansaajista noin 630 000 työskentelee näissä toimipaikoissa.

\*\*) Palkansaajista lähes 900 000 työskentelee näissä toimipaikoissa.

Toimipaikan koko vaikuttaa näkemyksiin merkitsevästi niin, että mitä suuremista toimipaikoista on kysymys, sitä yleisemmin uskotaan tavoitteeseen ja sen toteutumiseen omalla työpaikalla. Vähintään 250 henkilön toimipaikoista tällaisia toimipaikkoja on selvästi yli puolet, kun sen sijaan pienimmissä toimipaikoissa vastaava osuus on noin neljäsosa.

### *Neljäsosa toimipaikoista haluaisi työllistää ikääntyneitä nykyistä enemmän*

Toimipaikkojen arviot työurien pitenemisestä eivät tue sitä näkemystä, että työurien pidentämisen tavoitteessa edistytään nopeasti. Samansuuntaiseen arvioon päädytään, kun tarkastellaan työnantajien halukkuutta työllistää 55-vuotiaita ja sitä vanhempia työntekijöitä (taulukko 4.8).

Neljäsosa toimipaikoista olisi halukas työllistämään ja pitämään työssä nykyistä enemmän 55 vuotta täyttäneitä. Työnantajat suhtautuvat ikääntyneiden (55+) työllistämiseen myönteisemmin kuin vanhuuseläkeikäisten (63+) työllistämiseen. Vain 13 prosentilla toimipaikoista olisi halukkuutta 63 vuotta täyttäneiden työllistämiseen nykyistä enemmän. Ikääntyneiden työllistämishalukkuudessa ei ole havaittavissa merkittävää muutosta vuoteen 2004 verrattuna (Tuominen ym. 2004).

#### **Taulukko 4.8.**

*Työnantajien halukkuus työllistää ja pitää työssä ikääntyneitä (55+ v.) ja vanhuuseläkeikäisiä (63–68 v. ) nykyistä enemmän sekä työnantajien halukkuus työllistää vanhuuseläkkeellä olevia pysyvään työhön, %.*

Työnantajatutkimus v. 2011	Kyllä	Mahdollisesti	Ei	Ei osaa sanoa	Yht.
	%	%	%	%	%
<b>Haluaisi työllistää tai pitää työssä nykyistä enemmän:</b>					
55-vuotiaita ja sitä vanhempia	25	33	40	2	100
Vanhuuseläkeikäisiä (63–68 v.)	13	27	57	3	100
<b>Haluaisi tarjota pysyvää työtä vanhuuseläkkeellä oleville</b>	8	17	72	3	100

Ikääntyneiden ja vanhuuseläkeikäisten työllistämishalukkuutta on enemmän julkisella sektorilla kuin yksityisaloilla. Toimipaikan koko vaikuttaa niin, että mitä suuremmasta toimipaikasta on kysymys, sitä todennäköisemmin työnantajat olivat halukkaita ikääntyneen työvoiman erilaiseen työllistämiseen.

Myös toimialojen välillä on eroja ikääntyneiden (55+) työllistämishalukkuudessa. Rahoitus- ja vakuutustoiminnan alalla suhtautuminen oli kaikkein myönteisintä. Myös terveydenhuolto- ja sosiaalipalvelualoilla työllistämiseen suhtauduttiin myönteisesti, sillä 66 prosenttia alojen toimipaikoista piti työllistämistä vähintäänkin mahdollisena. Lähes yhtä myönteistä oli suhtautuminen kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalvelujen toimialoilla (65 %). Kielteisimmin ikääntyneiden työllistämiseen suhtauduttiin aloilla, joilla työ on fyysisesti raskasta: maa-, metsä ja kalatalouden toimialalla sekä rakennustoiminnassa.

Kaikkein vähiten on kiinnostusta vanhuuseläkkeelle siirtyneiden pysyvään työllistämiseen. Heille on tarjolla lähinnä osa-aikaista ja tilapäistä työtä. Tässä kysymyksessä työnantajien ja työntekijöiden ajatukset käyvät yksiin. Kun vanhuuseläkkeelle siirtyneiltä palkansaajilta kysyttiin, olisiko halukas jatkamaan työssä eläkkeellä ollessa, kiinnostusta oli viidesosalla eläkkeelle siirtyneistä. Halukkuutta jatkuvaluonteiseen työn tekemiseen eläkkeen ohessa on erityisen vähän. Kiinnostusta on lähinnä osa-aikaiseen tai tilapäiseen työhön kuten sijaisuuksien hoitamiseen.

Ikääntyneiden työllisyyden kasvu on työvoiman kysynnän näkökulmasta tarkasteltuna näiden tulosten valossa hidasta. Hitainta kasvu on vanhuuseläkeikään ehtineiden ikäluokissa.

#### 4.4 Vanhuuseläkkeelle siirtyminen myöhentyy

Eläkkeelle siirtyminen on myöhentynyt viime vuosikymmenen aikana ja vanhuuseläkkeestä on tullut pääasiallinen reitti eläkkeelle siirtymiseen. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden osuus vuosittain eläkkeelle siirtyneistä on noussut noin kolmasosasta kahteen kolmasosaan vuosien 2000 ja 2011 välisenä aikana. Viime vuosikymmenen alusta vanhuuseläkkeelle siirtyjien määrä on lähes kolminkertaistunut. Vanhuuseläkkeiden kasvun taustalla on ikärakenteen muutos, mutta myös joustavan eläkeiän voimaatulo. Vanhuuseläkkeelle siirtyjien määrää on osaltaan kasvattanut suurten ikäluokkien parempi työssä pysyvyys verrattuna heitä vanhempiin ikäluokkiin.

Vanhuuseläkkeelle siirrytään yleisimmin 63 vuoden iässä. Näiden henkilöiden osuus on kasvanut niin, että nykyisin joka toinen vanhuuseläkkeelle siirtynyt henkilö jää eläkkeelle 63 vuoden iässä. Samanaikaisesti ennen 63 vuoden ikää eläkkeelle siirtyneiden osuus on merkittävästi pienentynyt (taulukko 1.1).

Ennen 63 vuoden ikää vanhuuseläkkeelle siirtyvien osuus pienenee edelleen. *Ensiksikin julkisen sektorin alempien eläkeikien vähittäinen poistuminen myöhentää vanhuuseläkkeelle jäämistä.* Julkisen sektorin niin sanottujen henkilökohtaisten eläkeikien poistuminen vaikuttaa myös vanhuuseläkkeelle siirtymiseen, mutta vaikutussuunnan arvioiminen on vaikeampaa. Henkilökohtainen eläkeikä toimii "pakotteena" työssä jatkamiseen, sillä eläkkeelle jääminen ennen henkilökohtaista eläkeikää pienentää eläkettä jonkin verran. Julkisen sektorin työssä jatkajissa on paljon hyvin koulutettuja, enemmän naisia kuin miehiä ja enemmän ylimpiin tuloryhmiin kuuluvia, toisin sanoen tyypillisiä työssä jatkajia. Henkilökohtaisten eläkeikien poistuminen ei välttämättä aikaista eläkkeelle jäämistä julkisella sektorilla.

*Toiseksi lainsäädännön muutoksiin liittyviä, vanhuuseläkkeelle siirtymistä myöhentäviä tekijöitä on muitakin.* Varhennettu vanhuuseläke on päätetty lakkauttaa, mikä myöhentää eläkkeelle jäämistä. Muutoksen vaikutus on vähäinen, sillä varhennetun vanhuuseläkkeen käyttö on ollut verrattain vähäistä. Varhennusmahdollisuus koskee vain yhtä vuotta. Myös pitkäaikaistyöttömien vanhuuseläkkeelle siirtymisikä nousee. Pitkäaikaistyötön on voinut jäädä vähentämättömälle vanhuuseläkkeelle 62 vuoden iässä. Tämä ikä nousee 63 ikävuoteen. Työtön henkilö voi kuitenkin halutessaan jatkaa työttömyyspäivärahalla aina 65 vuoden ikään asti.

*Kolmanneksi väestön ikärakenteen muutos vaikuttaa työssä jatkamiseen ja eläkkeelle siirtymiseen.* Työmarkkinoilla on jouduttu sopeutumaan vanhenevaan työvoimaan, kun entistä suurempi osa työvoimasta on ikääntyneitä (55+). Suurten ikäluokkien eläkkeelle siirtyminen on kääntänyt vuosikymmenen vaihteessa työ-



ikäisen väestön määrän laskuun. Työvoiman ikääntyminen ja määrän väheneminen lisää osaltaan vanhimpien työikäisten työvoiman kysyntää. Taloudellinen tilanne vaikuttaa kuitenkin ratkaisevasti työvoiman kysyntään.

*Neljänneksi tutkimuksen tulokset eivät tue sitä näkemystä, että työssä jatkaminen lisääntyisi nopeasti ja vanhuuseläkkeelle siirtyminen vastaavasti myöhentyisi.* Työnantajia ja palkkatyöstä vanhuuseläkkeelle siirtyneitä koskevat tulokset puoltavat näkemystä, että työssä jatkaminen lisääntyy ja vanhuuseläkkeelle siirtyminen myöhentyy, mutta muutos on hidasta. Työnantajien halukkuus työllistää nykyistä enemmän ikääntyneitä työntekijöitä on samalla tasolla kuin vuonna 2004. Myöskään työnantajan tuki työssä jatkamiselle ei ole koko maan tasolla tarkasteltuna lisääntynyt.

Näkemystä hitaasta muutoksesta tukee myös se, että eläkkeelle siirtyneiden palkansaaajien halukkuus työssä jatkamiseen on vähäistä. Viidesosa olisi halunnut jatkaa työssä pidempään, mutta työssä jatkamishaluja oli eniten pisimpään työssä olleiden keskuudessa. Työssä jatkamismahdollisuuksia olisi työpaikan puolesta sekä työnantajien että työntekijöiden arvioiden mukaan enemmän kuin mitä niitä on käytetty tai voitu käyttää. Esteitä työssä jatkamiselle on enemmän työelämään kuin terveydentilaan tai perheeseen liittyen.

### *Jatkotutkimuksen tarpeista*

Elinaikakerroin ei vaikuttanut vuonna 2010 eläkkeelle siirtyneiden eläkkeisiin, eikä siten pienentänyt tässä tutkimuksessa tarkasteltujen palkansaaajien eläkkeitä. Elinaikakertoimen odotetaan vaikuttavan vanhuuseläkkeelle siirtymiseen myöhentävästi, mutta toistaiseksi tutkimustietoa tästä ei ole. Miten voimakas kannustin elinaikakerroin on työssä jatkamiselle? Keitä eläkkeen leikkauksen kompensoiminen kiinnostaa, ja ketkä voivat työssä jatkamalla kompensoida eläkkeen pienenemisen? Onko eläkkeen leikkaus tehokkaampi kannustin työssä jatkamiseen kuin suurempi karttuma 63 vuoden iästä lähtien? Näiden kysymysten tutkiminen olisi perusteltua, kun elinaikakerroin alkaa pienentää eläkettä yhä enemmän.

Toimipaikkoja koskeva tutkimus osoitti, että vanhuuseläkkeelle siirtyneen tilalle ei useinkaan palkata uutta henkilöä ja tässä on huomattavia eroja muun muassa työnantajasektorin ja toimipaikan koon mukaan. Työvoiman tarpeen arvioiminen on työnantajalle tärkeää myös siinä tilanteessa, kun keskustellaan 63 vuotta täyttäneen henkilön kanssa työssä jatkamisesta. Tutkimus antaa viitteitä siitä, että joustavaa eläkeikää käytetään ja voidaan käyttää henkilöstön määrän sopeuttamiseen toimipaikan kulloinenkin tilanne ja työvoiman tarve huomioon ottaen.

Joustavan eläkeiän merkitys työvoiman säätelyssä saattaa kasvaa, kun työttömyyseläke on poistettu ja myös muita varhaiseläkemahdollisuuksia on rajoitettu. Tämän vuoksi olisi tärkeää selvittää, mikä on joustavan vanhuuseläkeikäjärjestelmän merkitys työvoiman sopeuttamisen keinona muuttuneessa toimintaympäristössä. Eläkevaihtoehtoon käyttöä vähentäneen tosin se, että työttömyysturvan puolella työttömyysputki on auki 60 vuotta täyttäneille. Lisäpäivärahan piirissä olevat pitkäaikaistyöttömät voivat halutessaan jatkaa työttömyysturvan piirissä 65 vuoden ikään asti.

Vanhuuseläkkeelle siirtyminen on yleisintä 63 vuoden iässä. Tässä joukossa on eniten pelkän perusasteen suorittaneita, usein yksityisaloilta eläkkeelle siirtyneitä, terveytensä muita huonommaksi kokevia ja eniten niitä henkilöitä, joita mitkään tekijät eivät olisi saaneet jatkamaan työssä pitempään. Myös työn mielekkyyden ja työn saaman arvostuksen kokeminen on tässä joukossa vähäisintä. 63-vuotiaana eläkkeelle siirtyneet profiloituivat keskimääräistä "huono-osaisemmiksi" vanhuuseläkeikään asti työelämässä selvinneiden joukossa. Kun 63-vuotiaana eläkkeelle siirtyneitä on puolet kaikista vanhuuseläkkeelle siirtyneistä, myös jatkamis- ja jaksamiskysymysten syvällisempi tutkiminen olisi perusteltua.

## KIRJALLISUUS

Alasoini, T. (2010) Mainettaan parempi työ. Kymmenen väitettä työelämästä. EVA. Taloustieto Oy, Helsinki.

Beehr, T. A. (1986) The process of retirement: a review and recommendations for future investigation. *Personnel Psychology*, 39, 31–55.

Blom, R., Ketola, T. ja Mamia, T. (2006) Tuloksellisuus ja hyvinvointi tietoyhteiskunnan organisaatioissa. Teoksessa Mamia, T. ja Melin, H. (toim.). Kenen ehdoilla työ joustaa? Johtajien ja henkilöstön näkökulmia. Työpoliittinen tutkimus 314. Työministeriö, Helsinki, 179–244.

von Bonsdorff, M. E. (2009) Intentions of Early Retirement and Continuing to Work Among Middle-aged and Older Employees. Jyväskylä: University of Jyväskylä.

Coppola, M. ja Wilke, C. B. (2010) How sensitive are subjective retirement expectations to increases in the statutory retirement age? The German case, Mannheim: Mannheim Research Institute for the Economics of Ageing, 207-2010 (Version: Oktober 2010).

Dahl, S.-Å., Nielsen, O. ja Vaage, K. (2004) Gender Differences in Early Retirement Behaviour. *European Sociological Review*, 19 (2), 179–198.

Daniel, K. ja Heywood, J. S. (2007) The determinants of hiring older workers: UK evidence. *Labour Economics*, 14 (1), 35–51.

Forma, P. (2004a) Antavatko erilaiset kysymykset erilaisen kuvan työssä jatkamiseen liittyvistä suunnitelmista? Teoksessa Forma, P. ja Väänänen, J. (toim.) Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla. Kuntatyö 2010 -tutkimus. Kuntien eläkevakuutus. Jyväskylä, 189–208.

Forma, P. (2004b) Työhön suhtautuminen ja työssä jatkaminen. Teoksessa Forma, P. ja Väänänen, J. (toim.) Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla. Kuntatyö 2010 -tutkimus. Kuntien eläkevakuutus. Jyväskylä, 209–229.

Forma, P. (2010) Työhyvinvoinnin edistäminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla 2003, 2006, 2009. Teoksessa Forma, P., Kaartinen, R., Pekka, T. ja Väänänen J. (toim.) Jaksaako jatkaa? Artikkeleita kuntatyön muutoksesta ja työssä jatkamisen tukemisesta kunta-alalla. Kuntatyö 2010 -tutkimus. Kuntien eläkevakuutus, Kunnallinen työmarkkinalaitos, Suomen Kuntaliitto.

Forma, P. ja Väänänen, J. (toim.) (2004) Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla. Kuntatyö 2010 -tutkimus. Kuntien eläkevakuutus. Saarijärvi.

Forma, P., Kaartinen, R., Pekka, T. ja Saarinen, A. (2010) Työelämän pitkät linjat kunta-, valtio ja yksityissektorilla vuosina 1984–2008. Teoksessa Tuominen, E., Takala, M. ja Forma, P. (toim.) Työolot ja työssä jatkaminen. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2010:2. Helsinki.

Forma, P., Tuominen, E. ja Väänänen-Tomppo, I. (2004) Työssä jatkamisen haasteet yksityisellä ja julkisella sektorilla. Teoksessa Eila Tuominen (toim.) Eläkeuudistus ja ikääntyvien työssä jatkamisaikeet. Joustava eläkeikä -tutkimus. Eläketurvakeskuksen raportteja 37. Eläketurvakeskus, Helsinki.

Forma, P., Tuominen, E. ja Väänänen-Tomppo, I. (2005) Who wants to continue at work? Finnish pension reform and the future plans of older workers. *European Journal of Social Security*. Vol. 7, 227–250.

Forma, P., Tuominen, E., Tuominen, K. ja Väänänen-Tomppo I. (2006) Sukupuoli ja aiottu eläkeikä. Teoksessa Lehto, A.-M., Sutela, H. ja Miettinen A. (toim.) Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tilastokeskus, Tutkimuksia 244, Helsinki.

Haavisto, I. (2010) Työelämän kulttuurivallankumous. EVAn arvo- ja asennetutkimus 2010. Helsinki.

Hakola, T. (1999) Race for Retirement. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus. Tutkimuksia, Research Reports 60. Helsinki.

Hakola, T. (2000) Varhaiseen eläkkeelle siirtymiseen vaikuttavat tekijät. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. Julkaisuja 11/2000. Helsinki.

Hakola, T. (2002) Economic Incentives and Labour Market Transitions of the Aged Finnish Workforce. VATT-tutkimuksia. VATT-Research Reports 89. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus. Helsinki.

Hakola, T. ja Uusitalo, R. (2004) Role of the firm in early retirement. Teoksessa Øverbye, E. ja Kemp, P. (toim.) Pensions: Challenges and reforms. Ashgate Publishing, Aldershot, 21–33.

Hakola, T. ja Uusitalo, R. (2005). Not so voluntary retirement decisions? Evidence from a pension reform. *Journal of Public Economics*, 89 (11–12), 2121–2136.

Halmeenmäki, T. (2010) Miten eläkepoistumaan varaudutaan? Teoksessa Forma, P., Kaartinen, R., Pekka, T. ja Väänänen J. (toim.) Jaksako jatkaa? Artikkeleita kuntatyön muutoksesta ja työssä jatkamisen tukemisesta kunta-alalla. Kuntatyö 2010 -tutkimus. Kuntien eläkevakuutus, Kunnallinen työmarkkinalaitos, Suomen Kuntaliitto. Sastamala.

Harkonmäki, K. (2007) Predictors of disability retirement: From early intentions to retirement. Helsinki: Department of Public Health, University of Helsinki and The Local Government Pension Institution, available at <https://oa.doria.fi/handle/10024/28130>.

Helakorpi, S., Pajunen, T., Jallinoja, P., Virtanen, S. ja Uutela, A. (2011) Suomalaisten aikuisväestön terveyskäyttäytyminen ja terveys, kevät 2010. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, raportti 15/2011. Helsinki.

Heywood, J. S., Jirjahn, U. ja Tsertswardze, G. (2010) Hiring older workers and employing older workers: German evidence. *Journal of Population Economics*, 23(2), 595–615.

Hytti, H. (1998) Varhainen eläkkeelle siirtyminen – Suomen malli. Sosiaali- ja terveys-turvan tutkimuksia 32. Kansaneläkelaitos. Helsinki.

Ilmakunnas, P. ja Ilmakunnas, S. (2011) Hiring older employees: Do incentives of early retirement channels matter? Palkansaajien tutkimuslaitos, työpapereita. Palkansaajien tutkimuslaitos, Helsinki.

Ilmakunnas, S. (2009) Eläkkeelle siirtymisen myöhentäminen ja ikääntyneiden rekrytoinnit. Teoksessa Erola, E., Kari, S. ja Pehkonen, J. (toim.) Verotuksen ja sosiaaliturvan uudistaminen – miksi ja mihin suuntaan? VATT-julkaisut 54. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, Helsinki.

Ilmakunnas, S. ja Rantala, J. (2005) Oikeat asenteet vai onnistunut politiikka ikääntyneiden paremman työllisyyden taustalla? Työvoimapolitiittinen aikakauskirja 2/2005, Helsinki, 74–81.

Jakobs, K., Kohli, M. ja Rein, M. (1991) Testing the Industry Mix hypothesis on Early Exit. Teoksessa Kohli, M., Rein, M., Guillemard, A.-M. ja Gunsteren H. (toim.) Time for retirement. Cambridge University Press. London.

Jauhiainen, S. ja Rantala, J. (2011) Ikääntyvien työttömyys ja työttömyysputki: kat-saus viimeaikaiseen kehitykseen. Eläketurvakeskuksen raportteja 03/2011. Vaasa.

Jensen, P. H. (2005) Reversing the Trend from ‘Early’ to ‘Late’ Exit: Push, Pull and Jump Revisited in a Danish Context, *The Geneva Papers*, 30, 656–673.

Jex, S., Wang, M., ja Zarubin, A. (2007) Aging and occupational health. In K. S. Shultz & G. A. Adams (Eds.), *Aging and work in the 21st Century*. 199–224. New York: Psychology Press.

Johnson, R. W. (2007) Managerial attitudes toward older workers: A review of the evidence. The retirement project, Discussion paper 07-05. The Urban Institute. Washington D. C.

Järnefelt, N. (2010) Education and Longer Working Lives. A longitudinal study on education differences in the late exit from working life of older employees in Finland. Finnish Centre for Pensions, Studies 2010:1. Helsinki.

Kannisto, J. (2012) Eläkkeellesiirtymisikä Suomen työeläkejärjestelmässä. Eläketurvakeskuksen tilastoraportteja 02/2012.

Karisalmi, S., Tuominen, E. ja Kaliva, K. (2008) Eläkeaikomukset ja eläkkeelle siirtyminen. Seurantatutkimus Joustava eläkeikä -tutkimuksen aineistosta. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2008:2. Helsinki.

Karisalmi S., Tuominen E., Takala M. ja Kaliva K. (2011) Joustava vanhuuseläkeikä ja eläkesuunnitelmien toteutuminen. Eläketurvakeskuksen keskustelualoitteita 2011:4. Helsinki.

Kautto, M. (2011) Eläkkeet, eläkkeensaajat ja eläkepolitiikka. Teoksessa Kautto, M. (toim). Eläkkeet ja eläkkeensaajien toimeentulo 2000–2010. Eläketurvakeskuksen raportteja 04/2011. Vaasa.

Kohli, M. ja Rein, M. (1991) The changing balance of work and retirement. Teoksessa Kohli, M., Rein, M., Guillemard, A.-M. ja van Gunsteren, H. (toim.) Time for Retirement. Comparative studies of early exit from the labour force, Cambridge: Cambridge University Press, 1–35.

Kouvonen, A. (1999) Ikäsyrintäkokemukset työssä ja työhönotossa. Työpoliittinen tutkimus 203. Työministeriö, Helsinki.

Lehto, A.-M. ja Sutela, H. (2009) Three decades of working conditions. Findings of Finnish Quality of Work Life Surveys 1977–2008 Työmarkkinat (labour market) 2009. Tilastokeskus. Helsinki.

Li, C.-Y. ja Sung, F.-C. (1998) A review of the healthy worker effect in occupational epidemiology. *Occupational Medicine* 40, 225–229.

Loretto, W. ja White, P. (2006a) Employers' attitudes practices and policies towards older workers. *Human Resource Management Journal*, 16 (3), 313–330.

Loretto, W. ja White, P. (2006b) Population ageing and older workers: Employers' perceptions, attitudes and policies. *Population, Space and Place*, 12, 341–352.

Main, G., Martikainen, P., Hemingway, H., Stansfeld, S. ja Marmot M. (2003) Is retirement good or bad for mental and physical health functioning? Whitehall II longitudinal study of civil servants. *J Epidemiol Community Health* 2003; 57: 46–49.

Maliranta, M. (2011) Suuri kuoppa – Suomen hyvät työllisyysluvut kätkevät tuottavuuden romahduksen. EVA analyysi No 18. 16.11.2011.

Mamia, T. ja Melin H. (toim.) (2006) Kenen ehdoilla työ joustaa? Johtajien ja henkilöstön näkökulmia. Työpoliittinen tutkimus 314. Työministeriö, Helsinki.

Melasniemi-Uutela, H. (2007) Osa-aikatyö – vapaaehtoista vai pakkoa? Hyvinvointikatsaus 18(3), 58–61. Tilastokeskus, Helsinki.

Mielonen, A., Ramberg, H. ja Vidlund, M. (2012) Väestön ikääntymisen ja talouskriisin vaikutuksia Euroopan maiden eläkejärjestelmiin. Eläketurvakeskuksen katsaus 02/2012. Helsinki.

Morris, D. ja Mallier, T. (2003) Employment of older people in the European Union. Labour, 17(4), 623–648.

Myrskylä, P. (2012) Hyvin koulutetuilla pisimmät työurat. Hyvinvointikatsaus 1/2012, 43–47. Tilastokeskus, Helsinki.

Okkonen, K.-M. (2009) Pätkätyöt ovat nuoruusilmiö. Tilastokeskuksen Hyvinvointikatsaus 1/2009. URL: [http://www.stat.fi/artikkelit/2009/art\\_2009-03-16\\_006.html](http://www.stat.fi/artikkelit/2009/art_2009-03-16_006.html)

Palomäki, L.-M. (2011) Eläkeläisten kokemukset toimeentulosta. Teoksessa Kautto, M. (toim.) Eläkkeet ja eläkkeensaajien toimeentulo 2000–2010. Eläketurvakeskuksen raportteja 04/2011. Vaasa.

Palosuo, H., Koskinen, S., Lahelma, E., Prättälä, R., Martelin, T., Ostamo, A. Keskimäki, I., Sihto, M., Talala, K., Hyvönen, S. ja Linnanmäki, E. (toim.) (2007) Terveystien arvoisuus Suomessa Sosioekonomisten terveyserojen muutokset 1980–2005. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2007:23.

Pekka, T. (2010) Keitä ne on ne työssä jatkajat? Tutkimus eläkeaikeista ja työssä jatkamisen tukemisesta kunta-alalla. Teoksessa Forma, P., Kaartinen, R., Pekka, T. ja Väänänen, J. Jaksako jatkaa? Artikkeleita kuntatyön muutoksesta ja työssä jatkamisen tukemisesta kunta-alalla. Kuntatyö 2010 -tutkimus. Kuntien eläkevakuutus, Kunnallinen työmarkkinalaitos, Suomen Kuntaliitto. Sastamala.

Perkiö-Mäkelä, M. ja Kauppinen, T. (toim.) (2012) Työ, terveys ja työssä jatkamisajatukset. Työ ja ihminen, Tutkimusraportti 41, Työterveyslaitos. Helsinki.

Perkiö-Mäkelä, M., Mutanen, P., Leino-Arjas, P., Hakanen, J., Hirvonen, M., Jolanki, O., Kandolin, I., Kauppinen, K., Kauppinen, T., Salminen, S. ja Tuomivaara, S. (2012) Työssä jatkamisajatuksiin yhteydessä olevat tekijät – yhteenvedon analyysi ja suositukset. Teoksessa Perkiö-Mäkelä, M. ja Kauppinen, T. (toim.) Työ, terveys ja työssä jatkamisajatukset. Työ ja ihminen, Tutkimusraportti 41, Työterveyslaitos. Helsinki.

Pärnänen, A. (2011) Organisaatioiden ikäpolitiikat: Strategiat, instituutiot ja moraali. Tutkimuksia 255. Tilastokeskus, Helsinki.

Rahkonen, O., Talala, K., Sulander, T., Laaksonen, M., Lahelma, E., Uutela, A. ja Prättälä, R. (2007) Koettu terveys. Teoksessa Palosuo, H., Koskinen, S., Lahelma, E., Prättälä, R., Martelin, T., Ostamo, A., Keskimäki, I., Sihto, M., Talala, K., Hyvönen, E. ja Lainanmäki, E. (toim.) Terveysten eriarvoisuus Suomessa. Sosioekonomisten terveyserojen muutokset 1980–2005. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2007:23. Helsinki.

Rantala, J. (2008) Varhainen eläkkeelle siirtyminen. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2008/1. Helsinki.

Roberts, J., Rice, N. ja Jones, A. M. (2010) Early Retirement among Men in Britain and Germany: How Important is Health? The Geneva Papers 35, 644–667.

Ruhm, C. J. (1996). Gender Differences in Employment Behaviour During Late Middle Age. *Journal of Gerontology* 51 B: 11–17.

Salokangas, T., Vuori, J. ja Huhtanen, P. (2005) Kohti hallittua työuraa ja eläkeprosessia – Katsaus eläkkeelle siirtymiseen vaikuttaviin tekijöihin ja työuran jatkamisen edistämiseen. *Työ ja ihminen* 19:3, 307–325.

Salonen, J. ja Takala, M. (2010) Osa-aikaeläkeläiset rekisteritietojen valossa. Eläketurvakeskuksen keskustelualoitteita 2010:10. Helsinki.

Saurama, L. (2004) Experience of early exit. A comparative study of the reasons for and consequences of early retirement in Finland and Denmark in 1999–2000, Helsinki: Finnish Centre for Pensions. Helsinki.

Schnalzenberger, M., Schneeweis, N., Winter-Ebmer, R. ja Zweimüller, M. (2008) Job Quality and Retirement Decisions. Teoksessa Börsch-Supan, A. ym. (toim.) Health, Ageing and Retirement in Europe (2004–2007) – Starting the Longitudinal Dimension, 213–19. Mannheim: Mannheim Research Institute for the Economics of Ageing.

Shacklock, K. ja Brunetto, Y. (2011) A model of older workers' intentions to continue working. *Personnel Review*, Vol. 40 No. 2 2011: 252–274.

Siegrist, J., Wahrendorf, M., von dem Knesebeck, O., Jürges, H. and Börsch-Supan, A. (2007) Quality of Work, Well-being and Intended Early Retirement of Older Employees – Baseline Results from the SHARE Study, *European Journal of Public Health* 17, 62–68.

SOU (2012) Längre liv, längre arbetsliv. Förutsättningar och hinder att arbeta längre. Delbetänkande av Pensionsåldersutredningen. Statens offentliga utredningar 2012:28. Stockholm.

Taylor, M. A. ja Shore, L. (1995) Predictors of Planned Retirement Age: An Application of Beehr's Model. *Psychology and Aging* 10, 76–83.



Taylor, P. E. ja Walker, A. (1994) The ageing workforce: Employers' attitudes towards older people. *Work, employment & Society*, 8(4), 569–591.

Träskelin, M. (2010) Työelämän muutos ja hyvinvointi – Kokemuksia työelämän muutoksesta vanhustyössä. Teoksessa Forma, P., Kaartinen, R., Pekka, T. ja Väänänen, J. (toim.) *Jaksaako jatkaa? Artikkeleita kuntatyön muutoksesta ja työssä jatkamisen tukemisesta kunta-alalla. Kuntatyö 2010 -tutkimus. Kuntien eläkevakuutus, Kunnallinen työmarkkinalaitos, Suomen Kuntaliitto. Sastamala.*

Tuominen, E. (2001) Koulutusaika elinkaarella pitenee – lyheneekö eläkkeen ansainta-aika? Teoksessa Tuominen E. (toim.) *Muuttuva työ ja eläketurva. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2001:1. Helsinki.*

Tuominen, E. ja Laitinen-Kuikka, S. (2006) Pension Policy in the European Union: Responses to the Changing Division of Labor in Family Life. In professor Neil Gilbert (ed.) *Gender and Social Security Reform. What's Fair for Women? ISSA.*

Tuominen, E. ja Pelkonen, J. (2004) Joustava eläkeikä -tutkimus. Esiraportti joustavien ikärajojen valintatilanteeseen vuosina 2005–2007 tulevista yksityisalojen palkansaajista. *Eläketurvakeskuksen monisteita 45. Helsinki.*

Tuominen, E. ja Takala, M. (2006) Ageing Workforce and Employer's Attitudes to Employment of Older Persons: The Case of Finland. *Finnish Centre for Pensions Working Papers, 2006:5.*

Tuominen, E., Karisalmi, S., Takala, M. ja Kaliva, K. (2012) How do intentions affect future retirement? A Case study of the Finnish Flexible old-age pension scheme. *European Journal of Social Security, Volume 14 (2012). No. 2. p: 111–131.*

Tuominen, E., Nyman, H. ja Lampi, J. (2011) Eläkkeiden reaalin kehitys vuosina 2000–2010. Teoksessa Kautto M. (toim.) *Eläkkeet ja eläkkeensaajien toimeentulo 2000–2010. Eläketurvakeskuksen raportteja 04/2011. Vaasa.*

Tuominen, E., Takala, M., Ahonen, K. ja Karisalmi S. (2010a) Palkansaajien eläkeaikomukset 2000-luvulla. Teoksessa Tuominen, E., Takala, M. ja Forma, P. (toim.) *Työolot ja työssä jatkaminen. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2010:2, 91–132. Helsinki.*

Tuominen, E., Takala, M. ja Forma, P. (toim.) (2010b) *Työolot ja työssä jatkaminen. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia, 2010:2. Helsinki.*

Tuominen, E., Takala, M. ja Tuominen, K. (2004) Työnantajat ja joustava vanhuuseläkeikä. *Eläketurvakeskuksen monisteita 51. Helsinki.*

Tuominen, E., Takala, M. ja Tuominen, K. (2005) Employers and the flexible retirement age: Employers views on the Finnish pension reform in 2005 and older employees' continued work. *Finnish Centre for Pensions, working papers, 2005:3. Helsinki.*

Valkonen T. ja Määttänen N. (2010) Varallisuus ja eläkkeelle siirtyminen. Eläketurvakeskuksen raportteja 2010:1. Helsinki.

Van Dalen, H. P., Henkens, K. ja Schippers, J. (2009) Dealing with older workers in Europe: A comparative survey of employers' attitudes and actions. *Journal of European Social Policy*, 19(1), 47–60.

Vogel, J. ja Theorell, T. (2006) Social welfare models, labor markets, and health outcomes. Teoksessa Heyman, J., Hertzman, C., Barer, M. I. ja Evans R. G. (toim.) *Healthier societies from analyses to action*. Oxford: Oxford University Press. 2006: 267–295.

Väänänen-Tomppo, I. (2010) Jotta jaksaisi ja jatkaisi työssä mahdollisimman pitkään. Teoksessa Tuominen, E., Takala, M. ja Forma, P. (toim.) *Työolot ja työssä jatkaminen*. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2010:2. Helsinki.

Walker, A. (2001) Ikääntyneiden aseman parantaminen työmarkkinoilla: Tuloksia eurooppalaisesta tutkimusprojektista. *Kansantaloudellinen aikakauskirja*, 97(1), 27–31. Kansantaloudellinen yhdistys, Helsinki.

Wang, M. ja Schultz, K. S. (2011) Employee Retirement: A Review and Recommendations for Future Investigation. *Journal of Management* 2010 36: 172–206.

Wang, M., Adams, G. A., Beehr, T. A. ja Shultz, K. S. (2009) Career issues at the end of one's career. Bridge employment and retirement. Teoksessa Baugh, S. G. ja Sullivan, S. E. (toim.) *Maintaining focus, energy, and options through the life span*: 135–162. Charlotte, NC: Information Age.

Westerlund, H., Kivimäki, M., Singh-Manoux, A., Melchior, M., Ferrie, J. E., Pentti, J., Jokela, M., Leineweber, C., Goldberg, M., Zins, M. ja Vahtera, J. (2009) Self-rated health before and after retirement in France (Gazel): a cohort study. [www.thelancet.com](http://www.thelancet.com) VOL 374 December 5, 2009.

## LIITTEET

## Liite 1

### Työnantajatutkimuksen aineistokuvaus

Tutkimus tehtiin haastattelututkimuksena vuosineljänneksittäin tehtävän Avointen työpaikat ja rekrytointi toimipaikoissa -tutkimuksen yhteydessä. Eläkekysymykset laadittiin Eläketurvakeskuksessa, ja Tilastokeskus keräsi tutkimusaineiston jouluihelmikuussa 2010–2011. Aineisto kerättiin haastattelemalla henkilöstö- ja rekrytointiasioista vastaavia henkilöitä toimipaikoilla, joissa oli vähintään yksi palkattu työntekijä.

Työvoimapaalvelut ja avoimet työpaikat -tutkimuksen otoksen poiminnassa kehikkona toimii Tilastokeskuksen yritys- ja julkisyhteisörekisteri. Rekisteri sisältää noin 150 000 aktiivista toimipaikkaa, joissa on vähintään yksi palkansaaja. Kehikosta on rajattu pois puolustusvoimien toimipaikat.

Otoskoko on noin 2500 toimipaikkaa kullakin vuosineljänneksellä. Otantamenetelmänä käytetään ositettua yksinkertaista satunnaisotantaa. Ositusmuuttujina käytetään toimipaikan kokoa sekä alueellista sijaintia ja otoksen kiintiöinnissä hyödynnetään toimipaikkojen liikevaihdon hajonnan suuruutta kussakin ositteessa. Tutkimustulokset esitetään painotettuina, eli havainnot korotetaan ositustekijöiden mukaan määräytyvillä painokertoimilla kehikkopopulaation tasolle edustamaan kaikkia toimipaikkoja.

Tiedonkeruu toteutettiin mixed-mode-tyyppisesti, ensisijassa internetissä ja toissijaisesti tietokoneavusteisin puhelinhaastatteluin. Tiedonkeruu-aika internetissä oli 8.12.2010–3.2.2011. Internetissä vastaamattomat siirtyivät puhelinhaastattelukohteiksi joulukuun loppupuolella. Koko haastattelun kesto oli keskimäärin 17 minuuttia, josta Joustava eläkeikä -osio vei noin 10 minuuttia. Vastanneiden osuus nousi 81 prosenttiin (liitetaulukko 1), mikä on haastattelututkimuksessa varsin korkea vastausprosentti. Toimipaikkoja on tutkimusaineistossa kaikkiaan 1 894.

Kadon osuudeksi jäi 19 prosenttia. Yleisin kadon syy oli se, ettei toimipaikasta tavoitettu henkilöä, joka olisi voinut vastata kysymyksiin (42 %). Toiseksi yleisin kadon syy oli kieltäytyminen (29 %) ja suurin syy kieltäytymiseen ajan puute.

Haastatteluun vastasi useimmiten omistajayrittäjä, toimitusjohtaja tai viraston päällikkö (56 %). Selvästi harvemmin vastaajana oli muu yrityksen tai viraston johtoon kuuluva henkilö (21 %) tai henkilöstöpäällikkö tai henkilöstöasioista vastaava henkilö (15 %). Osasta vastaajia tarkempi tieto asemasta työpaikalla puuttui (8 %). Yksityisaloilla (68 %) ja pienissä alle 10 henkilön toimipaikoissa (63 %) omistajayrittäjä oli tyypillisesti vastaajana. Suurissa, vähintään 100 henki-

lön toimipaikoissa henkilöstöpäällikkö vastasi yleisimmin haastatteluun (56 %). Kuntasektorilla viraston päällikön sijasta joku muu viraston johtoon kuuluva henkilö oli yleisimmin vastaajana (43 %). Myös valtion toimipaikoissa vastaajana oli usein muu johtoon kuuluva henkilö kuin viraston päällikkö (37 %). Valtiolla myös henkilöstöpäällikkö tai vastaava henkilö oli usein vastaajana (33 %).

Ositustekijöiden eli toimipaikan sijainnin ja koon mukaan on vastausaktiivisuudessa jonkin verran eroja. Alueelliset erot eivät ole suuria (78–86 %). Parhaiten on vastattu Itä-Suomen ja Pohjois-Suomen alueilla ja heikoiten Etelä-Suomessa. Vastanneiden osuus vaihtelee myös toimipaikan koon mukaan (76–85 %). Henkilöstömäärältään suurimmilla, vähintään 100 henkilön toimipaikoilla vastausaktiivisuus oli matalin. Vastanneiden osuus on kuitenkin kaikissa toimipaikoissa hyvä, joten tuloksia voidaan pitää alueellisesti ja toimipaikan koon suhteen edustavina.

Vastanneiden osuus vaihtelee jonkin verran myös muiden kuin ositustekijöiden mukaan. Työnantajasektoreista parhaiten on vastattu kuntasektorilla (87 %) ja heikoiten yksityisalojen toimipaikoissa (78 %). Vastausprosentti vaihtelee myös toimialoittain (75–87 %). Vastanneiden osuus on kuitenkin kaikilla sektoreilla ja toimialoilla hyvä. Työnantajavastauksia voidaan pitää näiden tekijöiden mukaan edustavina.

Tutkimusaineisto käsittää myös toimipaikkoja koskevaa rekisteritietoa. Haastatteluaineistoon yhdistettiin toimipaikan aloittamisvuosi, toimipaikkatyyppi ja toimipaikan henkilöstön suuruusluokka sekä luokiteltuina yrityksen henkilöstömäärä, toimipaikkojen lukumäärä, yrityksen oikeudellinen muoto, sektoriluokka ja liikevaihdon suuruusluokka. Myös palkkasummatieto liitettiin aineistoon luokiteltuna.

Tutkimustuloksia tarkastellaan pääasiassa työnantajasektorin, toimialan ja toimipaikan koon mukaan. Seuraavassa kuvataan, miten tutkimuksen toimipaikat jakautuvat näiden ja muutamien muiden taustatekijöiden mukaan.

### *Työnantajasektori*

Tutkimuksen toimipaikoista 69 prosenttia on yksityisalojen toimipaikkoja. Kuntatoimipaikkoja on 21 prosenttia ja valtion 3 prosenttia. Järjestöjen ja erilaisten voittoa tavoittelemattomien yhteisöjen osuus on 7 prosenttia kaikista toimipaikoista. Sektori on rekisteriin perustuva otokseen liittyvä tieto toimipaikan sektorista.

Vuoden 2004 työnantajatutkimukseen verrattuna yksityisten toimipaikkojen osuus on hieman noussut ja julkisen sektorin sekä järjestöjen ja muiden yhteisöjen laskenut. Prosentuaalinen muutos on kuitenkin pieni. Tilastojen mukaan pal-

kansaaajakunnan jakautuminen yksityiselle sektorille ja julkiselle sektorille on pysynyt vuosina 2005–2009 lähes samana. Tänä ajanjaksona kaikista palkansaajista 69–70 prosenttia on työskennellyt yksityisaloilla (SVT 2010, Tilastokeskus, työvoimatutkimus).

### *Toimipaikka ja toimipaikkojen määrä*

Tutkimuksen perusyksikkö on toimipaikka, joka on yhdessä osoitteessa toimiva yritys tai jokin sen yksikkö tai julkisen sektorin työpaikka. Tutkimusaineistossa on rekisteritieto siitä, kuinka monessa toimipaikassa kyseinen yritys tai julkisen sektorin työpaikka toimii. Taulukosta 1 nähdään, että kaikista toimipaikoista 60 prosenttia on yhden toimipisteen työpaikkoja. Yksityisaloilla näiden osuus on 71 prosenttia. Julkisella sektorilla vain joka kolmas työpaikka toimii yhdessä toimipaikassa.

Hajautuminen useisiin toimipaikkoihin on valtiolla yleisintä. Valtion työpaikoista kolme viidestä toimii vähintään viidessä toimipaikassa. Kuntatyöpaikoista vain joka kolmas ja yksityisalojen työpaikoista vain joka viides toimii vähintään viidessä toimipisteessä.

#### **Taulukko 1.**

*Toimipaikkojen lukumäärä työnantajasektorin mukaan v. 2010.*

	1	2	3–4	5–19	20–49	50–	Yht.
Työnantajasektori	%	%	%	%	%	%	%
Yksityinen	71	7	3	7	3	9	100
Kunta	32	17	18	24	9	0	100
Valtio	33	2	6	17	10	32	100
Järjestöt ym.	54	9	9	21	3	4	100
Kaikki	60	9	7	12	4	8	100
Lkm	905	204	176	350	109	150	1 894

Yhden toimipaikan yrityksissä henkilöstöön liittyvät asiat kuuluvat kyseiselle toimipaikalle. Sama henkilö voi olla vastaamassa erilaisiin henkilöstöä koskeviin kysymyksiin. Suurissa, useita toimipaikkoja käsittävissä yrityksissä tai virastoissa henkilöstöhallintoon kuuluvat asiat voivat olla keskitetysti yhden toimipaikan hoidettavina. Rekrytoinneista ja muista henkilöstöasioista voi olla vastaamassa useita henkilöitä ja he voivat työskennellä eri toimipisteessä kuin mitä tutkimus koskee.

### Toimipaikat toimialoittain

Taulukosta 2 nähdään toimipaikkojen jakautuminen toimialoille vuosien 2004 ja 2011 tutkimuksissa. Toimipaikkojen osuudet ovat hieman pienentyneet supistuvilla aloilla kuten maa- ja metsätaloudessa ja teollisuudessa ja kasvaneet lähinnä palvelujen alueilla kuten kaupan ja kiinteistö- ja muiden palvelujen aloilla. Toimipaikkojen jakautumisessa eri toimialoille ei kuitenkaan ole havaittavissa suuria muutoksia. Eniten toimipaikkoja on kaupan alalla, kiinteistö-, vuokraus- ja muissa palveluissa sekä terveydenhuollossa ja sosiaalipalveluissa.

#### Taulukko 2.

*Palkansaajat toimialoittain vuonna 2002 ja 2009 sekä tutkimusten 2004 ja 2011 toimipaikat toimialan mukaan.*

	Palkansaajat *)				Toimipaikat	
	2002		2009		2004	2011
	%	Lkm, 1 000 hlöä	%	Lkm, 1 000 hlöä	%	%
<b>Toimiala</b>						
Maa- ja metsätalous, kalatalous	1,7	35,0	1,6	34,3	3,3	2,6
Kaivostoiminta, teollisuus ym.	22,3	460,4	18,8	398,3	10,1	8,8
Rakennustoiminta	5,7	118,1	6,1	129,8	7,8	9,0
Tukku- ja vähittäiskauppa ym.	11,6	239,8	12,2	258,6	17,9	19,6
Majoitus- ja ravitsemustoiminta	3,4	70,8	3,5	74,0	6,6	4,9
Liikenne, kuljetus ym.	7,2	148,4	6,9	147,4	7,5	5,9
Rahoitus- ja vakuutustoiminta	2,2	45,5	2,3	48,3	2,0	2,1
Kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimus-palv. ym.	10,9	226,0	12,1	255,4	14,2	15,8
Julkinen hallinto, maanpuolustus, sos.vakuutus	5,7	117,1	5,4	115,3	6,3	4,9
Koulutus	7,8	160,6	7,5	159,4	4,8	4,2
Terveydenhuolto- ja sosiaalipalvelut	16,1	333,5	17,5	370,1	12,0	12,8
Muut yhteiskunn. ja henkilökohtaiset palvelut	5,2	107,2	5,8	123,3	7,6	9,4
Tuntematon	0,3	6,3	0,4	8,5	-	-
Kaikki	100,0	2 068,7	100,0	2 122,8	100,0	100,0
Lkm					1 930	1 894

\*) Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus 2002 ja 2009. Vuoden 2002 toimialaluokitus.

Taulukosta nähdään myös eri toimialoja edustavien toimipaikkojen merkitys työllistäjinä. Toimipaikkojen osuuteen nähden suuri työllistäjä on teollisuuden ja kaivostoiminnan ala. Palkansaajien osuus näillä aloilla on yli kaksinkertainen toimialan osuuteen verrattuna. Myös terveydenhuollon- ja sosiaalipalvelujen aloilla toimivien toimipaikkojen painoarvo työllistäjänä on suurempi kuin mitä tutkimuksen toimipaikkajakauma kertoo. Henkilöstömäärältään kolme suurinta toimialaa, teollisuus, terveydenhuolto ja sosiaalipalvelut sekä kauppa työllistävät noin puolet kaikista palkansaajista.

### *Toimipaikat henkilöstön määrän ja rakenteen sekä tulevaisuuden odotusten mukaan*

Työnantajanäkemyksen tarkastelussa on merkitystä sillä, onko kyseessä pieni vai suuri työpaikka. Näkemyksiin voi vaikuttaa myös henkilöstön ikä- ja koulutusrakenne sekä työvoiman tarve ja taloudellinen tilanne. Liitetaulukossa 2 on kuvattu toimipaikkojen jakautuminen näiden tekijöiden mukaan työnantajasektoreittain.

Lähes puolet toimipaikoista on hyvin pieniä, alle viiden henkilön toimipaikkoja. Neljäsosassa toimipaikoista on palkattua henkilöstöä viidestä kymmeneen ja samoin neljäsosassa 10 henkilöstä alle 50 henkilöön. Vain neljä prosenttia toimipaikoista on tätä suurempia. Toimipaikkojen jakautuminen henkilömäärän mukaan on lähes sama kuin vuoden 2004 Joustava vanhuuseläke -työnantajatutkimuksessa. Vähintään 50 henkilön toimipaikkojen osuus oli vain vähän suurempi, seitsemän prosenttia vuoden 2004 tutkimuksessa (Tuominen ym. 2004, 55).

Sektoreittain tarkasteltuna henkilömäärältään keskisuuria tai suuria toimipaikkoja on eniten valtiolla ja vähiten yksityisaloilla. Vähintään 50 henkilön toimipaikkoja on valtion työpaikoista 17 prosenttia, kuntatyöpaikoista seitsemän prosenttia ja yksityisalojen toimipaikoista vain kolme prosenttia. Kaikkein pienimpiä toimipaikkoja on eniten yksityisaloilla. Noin puolet yksityisalojen toimipaikoista on alle 5 henkilön toimipaikkoja. Kunnissa ja valtiolla näiden osuus on kolmannes.

On huomattava, että vaikka pieniä toimipaikkoja on valtaosa, suurten toimipaikkojen merkitys työllistäjänä on kuitenkin suuri. Vähintään 100 henkilön toimipaikat työllistävät lähes kolmasosan toimipaikkojen henkilöstöstä, vaikka tämänkokoisia toimipaikkoja on vain prosentin verran. Myös pienillä, alle 10 henkilön toimipaikoilla on työllistäjänä merkitystä, sillä kolmasosa toimipaikkojen henkilöstömäärästä työskentelee tämänkokoisissa toimipaikoissa (Tilastokeskus SVT 2010, taulukko 167).

Henkilöstön ikärakenteessa on selviä eroja sektoreiden välillä. Yksityisalojen toimipaikoista noin kolmasosassa on alle 35-vuotiaita vähintään puolet henkilös-



töstä. Julkisella sektorilla näiden osuus jää alle kymmenen prosentin. Vastaavasti 55 vuotta täyttäneiden osuudet ovat kunnissa ja valtiolla yksityisaloja suurempia. Valtion toimipaikoista kolmasosassa 55 vuotta täyttäneitä on vähintään puolet henkilöstöstä. Ikääntyneiden osuus on näin suuri vain joka viidennessä kunta-työpaikassa ja noin joka seitsemännessä yksityisalojen toimipaikassa.

Vanhuuseläkeikäisiä työntekijöitä on toistaiseksi harvoissa työpaikoissa. Vain 14 prosentissa toimipaikoista on työssä 63 vuotta täyttäneitä henkilöitä. Valtiolla osuus on hieman suurempi kuin muilla sektoreilla. Toimipaikan koon mukaan tarkasteltuna vanhuuseläkeikäisiä on yleisemmin isoissa kuin pienissä toimipaikoissa ja odotetusti sitä yleisemmin mitä isommasta toimipaikasta on kysymys. Vähintään 100 henkilön toimipaikoista 56 prosentissa on vanhuuseläkeikäisiä, kun alle 10 henkilöä työllistävissä työpaikoissa vain 10 prosentissa. Vastauksen antaminen vanhuuseläkeikäisten työllistämistä koskevaan kysymykseen oli vaikeaa osalle toimipaikoista. Vähintään 100 henkilön toimipaikoista 14 prosenttia ei osannut vastata kysymykseen. Tätä pienemmissä toimipaikoissa "ei osaa sanoa"-vastausten osuus oli hyvin pieni.

Toimipaikan henkilöstön koulutusrakennetta kuvataan korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden osuudella. Tutkintoon sisältyvät sekä alemmat että ylemmät korkeakoulututkinnot, ja siten yliopisto- ja korkeakoulututkintojen lisäksi niin ammatillisen opistotason tutkinnot kuin ammattikorkeakoulututkinnotkin. Korkea-asteen tutkinnon suorittaneita on suurimmassa osassa työpaikkoja. Tutkinnon suorittaneiden osuus on suuri noin puolessa toimipaikoista. Hieman yli puolessa toimipaikoista tutkinnon suorittaneita on vähintään puolet henkilöstöstä. Näiden toimipaikkojen osuus on suurempi julkisella kuin yksityisellä sektorilla. Vastaavasti yksityisaloilla on yleisemmin toimipaikkoja, jossa korkea-asteen tutkinnon suorittaneita on alle 10 prosenttia tai heitä ei ole ollenkaan.

Kysymykseen "onko suunnitelmassa vähentää tai lisätä henkilöstön määrää seuraavien 12 kuukauden aikana" on yleisimmin vastattu henkilömäärän pysyvän ennallaan. Henkilöstön on arvioitu lisääntyvän noin viidesosassa toimipaikoista. Henkilöstön lisäystä on arvioitu olevan yksityisaloilla yleisemmin kuin kunnissa tai valtiolla. Henkilöstön vähentämistä on suunniteltu yksityisaloilla vain muutamassa prosentissa, mutta valtiolla noin viidesosassa toimipaikkoja. Valtiolle tuottavuusohjelman toteuttaminen on henkilöstön vähentämisen taustalla. Nyt tehdyssä tutkimuksessa henkilöstön lisäyksen tarvetta esiintyi vähemmän verrattuna vuoden 2004 toimipaikkatutkimukseen. Tuolloin neljäsosa työnantajista arvioi tarvittavan lisää henkilöstöä. Tosin arvioitava aikaväli on vuoden 2004 tutkimuksessa pidempi. Kysymys koski työvoiman tarvetta lähivuosien aikana.

Tutkimuksessa kysyttiin myös arviota toimipaikan taloudellisesta tilanteesta. Runsas kolmasosa toimipaikoista arvioi taloudellisen tilanteen täysin vakaaksi ja turvatuksi ja lähes puolet jokseenkin vakaaksi ja turvatuksi. Taloudellisesti epävarmalta tilanne näytti vain 15 prosentissa toimipaikoista. Epävarmuutta tulevaisuuden suhteen esiintyy valtiolla kuntia ja yksityisaloja yleisemmin. Joka neljäs valtion toimipaikka arvioi taloudellisen tulevaisuuden epävarmaksi, kun kunnissa ja yksityisaloilla vain noin joka seitsemäs toimipaikka näki tulevaisuuden epävarmana. Toimipaikkojen arviot taloudellisista näkymistä eivät eronneet vuoden 2004 tutkimuksen arvioista.

Vuoden 2011 työnantajatutkimuksen tuloksia voidaan hyvin verrata vuoden 2004 työnantajatutkimuksen tuloksiin. Tutkimusaineistot ovat eri taustatekijöiden, sektorin, toimialan, henkilöstön rakenteen sekä taloudellisten mittareiden mukaan vertailukelpoisia.

**Liitetaulukko 1.***Netto-otos: vastanneet ja kato.*

	Lopputulos		Kaikki	Lopputulos	
	Saatu	Kato		Saatu	Kato
	Lkm	Lkm		%	%
<b>Lääni</b>					
Etelä-Suomi	617	170	787	78,4	21,6
Länsi-Suomi ja Ahvenanmaa	705	170	875	80,6	19,4
Itä-Suomi	273	43	316	86,4	13,6
Oulu	204	40	244	83,6	16,4
Lappi	95	19	114	83,3	16,7
<b>Sektori</b>					
Yks. sektori	1 167	322	1 489	78,4	21,6
Kuntasektori	513	77	590	86,9	13,1
Valtio	103	23	126	81,7	18,3
Järj/Yhd/Muu	111	20	131	84,7	15,3
<b>Toimiala</b>					
Maa/metsät	40	7	47	85,1	14,9
Teollisuus	280	60	340	82,4	17,6
Rakennus	155	52	207	74,9	25,1
Kauppa ym.	255	77	332	76,8	23,2
Kuljetus/varasto	108	32	140	77,1	22,9
Majoitus/rav.	77	18	95	81,1	18,9
Inform./viestintä	43	13	56	76,8	23,2
Liike-el.palv	284	64	348	81,6	18,4
Julk. palv./koul.	232	49	281	82,6	17,4
Terv./sos.ala	307	53	360	85,3	14,7
Muut palvelut	113	17	130	86,9	13,1
<b>Henkilöstömäärä</b>					
1–4	346	86	432	80,1	19,9
5–9	337	78	415	81,2	18,8
10–49	832	167	999	83,3	16,7
50–99	82	15	97	84,5	15,5
100–	297	96	393	75,6	24,4
<b>Kaikki</b>	<b>1 894</b>	<b>442</b>	<b>2 336</b>	<b>81,1</b>	<b>18,9</b>

**Liitetaulukko 2.**

*Toimipaikat henkilöstön määrän, ikä- ja koulutusrakenteen, työvoiman tarpeen ja toimipaikan taloudellisen tilanteen mukaan työnantajasektoreittain. Toimipaikan sektori-  
luokitus perustuu rekisteritietoon, %.*

	Yksityinen	Kunta	Valtio	Järjestöt ym.	Kaikki
	%	%	%	%	%
<b>Henkilömäärä</b>					
1–4	49	33	32	58	46
5–9	28	21	26	16	25
10–49	20	39	35	22	25
50–99	2	5	9	3	3
100–249	1	2	5	0	1
250–	0	0	3	0	0
Yhteensä	100 (1 146)	100 (503)	100 (140)	100 (105)	100 (1 894)
<b>Alle 35-vuotiaiden osuus</b>					
alle 10	31	37	44	43	33
10–24	9	30	20	15	14
25–49	24	24	29	20	24
50–100	35	8	6	22	28
Ei osaa sanoa / tieto puuttuu	1	1	1	0	1
Yhteensä	100 (1 146)	100 (503)	100 (104)	100 (105)	100 (1 894)
<b>55 vuotta täyttäneiden osuus</b>					
alle 10	45	29	21	41	40
10–24	20	21	30	21	21
25–49	20	28	16	22	22
50–100	15	22	32	16	17
Ei osaa sanoa / tieto puuttuu	0	0	0	0	0
Yhteensä	100 (1 146)	100 (503)	100 (140)	100 (105)	100 (1 894)
<b>Onko 63 vuotta täyttäneitä</b>					
Kyllä	14	14	19	12	14
Ei	81	83	73	76	81
Ei osaa sanoa / tieto puuttuu	5	3	7	12	5
Yhteensä	100 (1 146)	100 (503)	100 (140)	100 (105)	100 (1 894)



*Liitetaulukko 2 jatkuu.*

	Yksityinen	Kunta	Valtio	Järjestöt ym.	Kaikki
	%	%	%	%	%
<b>Korkea-asteen suoritt. osuus, %</b>					
alle 10	20	9	7	6	16
10–24	9	8	8	5	8
25–49	11	13	10	13	12
50–100	50	67	60	67	55
Ei osaa sanoa / tieto puuttuu	10	4	15	9	9
Yhteensä	100	100	100	100	100
	(1 146)	(503)	(140)	(105)	(1 894)
<b>Onko suunnitelmissa vähentää tai lisätä henkilöstöä seuraavien 12 kk:n aikana</b>					
Lisätä	23	10	8	20	19
Pysyy ennallaan	73	82	71	74	75
Vähentää	3	8	21	5	5
Ei osaa sanoa	1	0	0	1	1
Yhteensä	100	100	100	100	100
	(1 146)	(503)	(140)	(105)	(1 894)
<b>Onko toimipaikan taloudellinen tilanne</b>					
täysin vakaa ja turvattu	42	27	30	31	38
jokseenkin vakaa ja turvattu	42	58	43	44	45
hieman epävarma	11	12	22	18	12
hyvin epävarma	3	2	4	1	3
Ei osaa sanoa / tieto puuttuu	2	1	1	6	2
Yhteensä	100	100	100	100	100
	(1 146)	(503)	(140)	(105)	(1 894)

## Liite 2

### Työntekijätutkimuksen (vanhuuseläkkeelle v. 2010 siirtyneet palkansaajat) aineistokuvaus

Vanhuuseläkkeelle siirtyneitä palkansaajia koskevan tutkimuksen kohderyhmäksi valittiin viimeisin käytettävissä oleva tilastovuosi, vuonna 2010 vanhuuseläkkeelle siirtyneet henkilöt. Vuosi 2010 vastasi hyvin työnantajatutkimuksen ajoitumista. Työnantaja-aineisto kerättiin vuodenvaihteessa 2010–2011. Työnantajien ja työntekijöiden joustavaa eläkeikää koskevat arviot ja kokemukset järjestelmän toimivuudesta koskevat samaa ajankohtaa.

Tutkimuksen kohderyhmään kuuluvat palkkatyöstä vanhuuseläkkeelle vuonna 2010 siirtyneet työntekijät. Siihen kuuluvat myös osa-aikaeläkkeeltä vanhuuseläkkeelle siirtyneet, mutta ei muulta eläkkeeltä vanhuuseläkkeelle siirtyneitä. Osa-aikaeläkkeeltä vanhuuseläkkeelle siirtyneiltä edellytettiin, että osa-aikaeläke oli myönnetty palkansaajalakien mukaan. Eläkkeelle siirtyneitä koskevan tutkimuksen ulkopuolelle rajattiin vanhuuseläkkeelle siirtyneet maatalous- ja muut yrittäjät. Otoksen poimintaa varten kohderyhmä määriteltiin seuraavasti:

1. Vanhuuseläke on alkanut TYEL:n, KuEL:n tai VaEL:n mukaan. Muut palkansaajaeläkelait, MEL ja muut julkisen sektorin eläkelait on rajattu pois.
2. YEL:n tai MYEL:n mukaiselle vanhuuseläkkeelle siirtyneet on rajattu tutkimuksen ulkopuolelle.
3. Vanhuuseläkkeelle siirtyneeksi poimitaan henkilö, jonka eläkkeen alkamispäivä on tilastoissa vuonna 2010. Henkilöllä on siten vuonna 2010 vanhuuseläke tai varhennettu vanhuuseläke. Myös osa-aikaeläke v. 2010 sallitaan edellyttäen, että se on myönnetty palkansaajalakien mukaan.
4. Henkilöllä ei ole edeltävää eläkettä vuosina 2008–2009 paitsi palkansaajalakien mukaan myönnetty osa-aikaeläke.
5. Henkilöllä on eläkkeelle siirtymistä edeltävinä vuosina 2008–2009 eläkevakuutettua palkkatyötä.
6. Poistetaan henkilöt, joilta löytyy kuolinpäiväys 31.12.2010 mennessä.
7. Kullekin henkilölle määritellään eläkkeelle siirtymisvuodelta yksi eläkelaki, joka on viimeisen laitoksen periaatteen mukaisen eläkkeen maksavan eläkelaitoksen eläkelaki.
8. Rajataan Suomessa asuvat ulkomaalaiset tutkimuksen ulkopuolelle. Äidinkielen on oltava suomi tai ruotsi ja henkilö ei asu ulkomailla.

9. Henkilöstä on saatavissa lähiosoite (suomen- tai ruotsinkielinen), joka löytyy henkilörekisteristä.

Näin rajatusta kohderyhmästä poimittiin 3 273 henkilön otos (taulukko 1). Otoksen poiminnassa ositetekijöinä käytettiin sukupuolta, palkansaajalakia ja vanhuuseläkkeelle siirtymisikää. Näiden tekijöiden suhteen oli tärkeää saada riittävä määrä havaintoja otokseen. Kuhunkin ositteeseen tuli saada minimissään 100 havaintoa. Analyysejä varten määriteltiin kullekin ositteelle painokerroin, joka painottaa ositteeseen kuuluvien vastaukset vastaamaan ositteen todellista painoarvoa.

Kyselylomakkeet postitettiin 18.4. ja 21.4.2011 välisenä aikana. Niille, jotka eivät vastanneet pyydettyyn ajankohtaan mennessä, lähetettiin uusintakysely 16.5. alkaneella viikolla. Kyselyyn vastasi 15.6 mennessä kaikkiaan 2 672 henkilöä. Otokseen oli tullut mukaan 112 kohderyhmään kuulumatonta henkilöä, joilla oli palkansaajalakien mukaisen työn ohella YEL tai MYEL työskentelyä vuosina 2008–2009. Heidät poistettiin otoksesta. Tämä ylipeitto huomioon otettuna lopulliseksi otoskooksi saatiin 3 161 vanhuuseläkkeelle siirtynyttä henkilöä. Näistä kohderyhmään kuuluneista henkilöistä vastanneiden osuus oli 84,5 prosenttia (taulukko 2).

Vastanneiden osuus on hyvä myös ositetekijöiden eli sukupuolen, palkansaajalain ja eläkkeellesiirtymisiän mukaan tarkasteltuna. Vastausprosentti on 80 prosentin tuntumassa tai selvästi yli sen (taulukko 3). Vastausprosentit ovat vielä hieman paremmat, kun tarkastellaan netto-otosta, josta ylipeitto on poistettu (taulukko 4). Vastausprosentit ovat sukupuolen, eläkeiän ja eläkelain mukaan yli 80 prosenttia.

Kun tarkastellaan vastanneiden osuutta netto-otoksessa ositteittain, nähdään että vastausprosentit vaihtelevat hieman enemmän (taulukko 5). Parhaiten ovat vastanneet valtiolta 66–69-vuotiaana eläkkeelle siirtyneet naiset. Heidän vastausprosenttinsa oli 90. Heikoiten ovat vastanneet yksityiseltä sektorilta vastaavan ikäisinä eläkkeelle siirtyneet miehet, joilla vastausprosentti jäi 72 prosenttiin. Vaihtelusta huolimatta vastausprosentit ovat riittävän korkeita tulosten tarkastelamiseen kussakin ositteessa erikseen. Myös saatujen vastausten lukumäärä on ositteissa riittävä, kun kussakin ositteessa oli alun perin vähintään 100 havaintoa (taulukko 6 vrt. taulukko 1).

**Taulukko 1.***Perusjoukon otos ositteittain (24 ositetta)\*), lukumäärä.*

		59–62	63	64–65	66–69	Yht.
Mies	KuEL	100	100	100	90	390
	VaEL	100	100	100	100	400
	TyEL	100	300	202	100	702
Nainen	KuEL	155	262	213	100	730
	VaEL	100	100	100	100	400
	TyEL	100	300	151	100	651
Molemmat sp	KuEL	255	362	313	190	1 120
	VaEL	200	200	200	200	800
	TyEL	200	600	353	200	1 353
Yhteensä		655	1 162	866	590	3 273

\*) Perusjoukosta on poimittu 10 prosenttia, vähintään kuitenkin 100 henkilöä ositetta kohti. Lisäksi on rajoitettu 63-vuotiaana yksityisaloilta eläkkeelle siirtyneiden miesten ja naisten määrä 300 henkilöön.

**Taulukko 2.***Vastanneet, kato ja ylipeitto.*

	Lkm	%
Brutto-otos	3 273	
josta ylipeitto (YEL- ja MYEL-työskentelyä 2008–2009)	112	3,4
Netto-otos	3 161	
Vastanneet	2 672	84,5
Kato	489	15,5
Yhteensä	3 161	100,0



**Taulukko 3.***Brutto-otos: vastanneet, kato ja ylipeitto.*

	Lopputulokset			Kaikki	Lopputulokset		
	Saatu	Kato	Ylipeitto		Saatu	Kato	Ylipeitto
	Lkm	Lkm	Lkm		%	%	%
<b>Sukupuoli</b>							
Mies	1 164	253	75	1 492	78,0	16,9	5,0
Nainen	1 508	236	37	1 781	84,7	13,2	2,4
<b>Sektori</b>							
Yks.sektori	1 092	229	32	1 353	80,7	16,9	2,3
Kuntasektori	918	147	55	1 120	82,0	13,1	4,9
Valtio	662	113	25	800	82,8	14,1	3,1
<b>Ikäluokka</b>							
59–62 vuotta	523	120	12	655	79,8	18,3	1,8
63 vuotta	968	154	40	1 162	83,3	13,2	3,4
64–65 vuotta	715	125	26	866	82,5	14,4	3,0
66–69 vuotta	466	90	34	590	79,0	15,2	5,7
<b>Kaikki</b>	<b>2 672</b>	<b>489</b>	<b>112</b>	<b>3 273</b>	<b>81,6</b>	<b>14,9</b>	<b>3,4</b>

Kato = Kyselyyn ei ole vastattu.

Ylipeitto = Osohenkilöllä on ollut palkkatyön rinnalla YEL- tai MYEL-työtä vuosina 2008–2009. Nämä osohenkilöt on poistettu analysistä riippumatta siitä, ovatko he vastanneet kyselyyn vai eivät. Kyselyyn vastanneita oli ylipeittoon kuuluvista 112 henkilöstä 81.

**Taulukko 4.***Netto-otos: vastanneet ja kato.*

	Lopputulokset		Kaikki	Lopputulokset	
	Saatu	Kato		Saatu	Kato
	Lkm	Lkm		%	%
<b>Sukupuoli</b>					
Mies	1 164	253	1417	82,1	17,9
Nainen	1 508	236	1744	86,5	13,5
<b>Sektori</b>					
Yks.sektori	1 092	229	1321	82,7	17,3
Kuntasektori	918	147	1065	86,2	13,8
Valtio	662	113	775	85,4	14,6
<b>Ikäluokka</b>					
59–62 vuotta	523	120	643	81,3	18,7
63 vuotta	968	154	1122	86,3	13,7
64–65 vuotta	715	125	840	85,1	14,9
66–69 vuotta	466	90	556	83,8	16,2
<b>Kaikki</b>	<b>2 672</b>	<b>489</b>	<b>3161</b>	<b>84,5</b>	<b>15,5</b>

**Taulukko 5.***Vastausprosentti ositteissa.*

		59–62	63	64–65	66–69
Mies	KuEL	73,0	80,0	73,0	73,3
	VaEL	77,0	74,0	86,0	83,0
	TyEL	77,0	82,3	77,2	72,0
Nainen	KuEL	87,7	85,5	86,4	82,0
	VaEL	79,0	88,0	85,0	90,0
	TyEL	81,0	85,0	86,8	73,0

Kokonaisvastausprosentti 84,5 %.

**Taulukko 6.***Kyselyyn vastanneiden lukumäärä ositteittain.*

		59–62	63	64–65	66–69	Yht.
Mies	KuEL	73	80	73	66	292
	VaEL	77	74	86	83	320
	TyEL	77	247	156	72	552
	Yht.	227	401	315	221	1 164
Nainen	KuEL	136	224	184	82	626
	VaEL	79	88	85	90	342
	TyEL	81	255	131	73	540
	Yht.	296	567	400	245	1 508
Yhteensä	KuEL	209	304	257	148	918
	VaEL	156	162	171	173	662
	TyEL	158	502	287	145	1 092
	Yht.	523	968	715	466	2 672

## LIITETAULUKOT

**Liitetaulukko 2.1.1.**

*Toimipaikkojen näkemykset työurien pidentämisen tavoitteen tärkeydestä työnantaja-sektorin, toimipaikan koon ja toimialan mukaan, %.*

	Erittäin tärkeää	Melko tärkeää	Ei erityisen tärkeää	Ei lainkaan tärkeää	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
	%	%	%	%	%	%	
<b>Työnantajasektori</b>							
Yksityinen	14	38	32	14	2	100	1 145
Kunta	16	39	32	10	3	100	501
Valtio	12	32	41	12	3	100	139
Järjestöt ym.	16	38	28	14	4	100	103
Kaikki	14	38	32	14	2	100	1 888
(p=0.953)							
<b>Henkilömäärä</b>							
1–4	13	36	32	17	2	100	328
5–9	15	36	33	13	3	100	355
10–49	16	43	30	9	2	100	814
50–99	16	52	26	6	0	100	147
100–249	20	57	13	8	2	100	162
250–	27	50	17	4	2	100	82
Kaikki	14	38	32	14	2	100	1 888
(p=0.000)							
<b>Toimiala</b>							
Maa-, metsä- ja kalatalous	12	53	31	0	4	100	40
Teollisuus (ml. kaivostoiminta ja louhinta)	18	43	28	9	2	100	280
Rakennustoiminta	10	37	30	22	1	100	154
Tukku- ja vähittäiskauppa	12	40	35	12	1	100	258
Majoitus- ja ravitsemustoiminta	18	32	31	18	1	100	77
Liikenne, kuljetus, ym.	14	31	37	18	0	100	121
Rahoitus- ja vakuutustoiminta	9	42	36	11	2	100	45
Kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalv.	17	40	23	15	5	100	248
Julk. hallinto, maanpuolustus, sos.vakuutus	25	38	25	10	2	100	116
Koulutus	12	49	28	7	4	100	116
Terveystenhoito, sosiaalipalvelut	15	37	35	12	1	100	310
Muut yhteiskunn. ja henkilökohtaiset palvelut	10	30	41	14	5	100	123
Kaikki	14	38	32	14	2	100	1 888
(p=0.069)							

**Liitetaulukko 2.1.2.**

*Toimipaikkojen näkemykset työurien pidentämisen tärkeydestä henkilöstön ikä- ja koulutusrakenteen sekä toimipaikan taloudellisen tulevaisuuden arvioiden mukaan, %.*

	Erittäin tärkeää	Melko tärkeää	Ei erityisen tärkeää	Ei lainkaan tärkeää	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
	%	%	%	%	%	%	
<b>Alle 35-vuotiaiden osuus</b>							
Alle 10	14	38	30	17	1	100	445
10–24	15	47	28	7	3	100	520
25–49	16	38	32	12	2	100	536
50–100	12	35	35	14	4	100	362
Kaikki (p=0.032)	14	39	32	13	2	100	1 863
<b>55 vuotta täyttäneiden osuus</b>							
Alle 10	12	40	35	12	1	100	581
10–24	16	37	33	13	1	100	636
25–49	17	42	25	15	1	100	420
50–100	16	35	31	14	4	100	196
Kaikki (p=0.306)	14	39	32	13	2	100	1 833
<b>Korkea-asteen suorittaneiden osuus</b>							
Alle 10	8	41	32	18	1	100	267
10–24	14	43	31	10	2	100	253
25–49	22	36	31	10	1	100	272
50–100	15	38	31	13	3	100	970
Kaikki (p=0.144)	15	39	31	13	2	100	1 762
<b>Onko toimipaikassa suunnitelmia lisätä tai vähentää henkilöstöä seuraavien 12 kk:n aikana</b>							
Lisätä	19	34	32	11	4	100	420
Pysyy samana	13	39	32	14	2	100	1 308
Vähentää	12	45	28	13	2	100	147
Kaikki (p=0.575)	14	38	32	14	2	100	1 875
<b>Onko toimipaikan taloudellinen tilanne</b>							
Täysin vakaa ja turvattu	14	40	30	14	2	100	714
Jokseenkin vakaa ja turvattu	15	39	32	12	2	100	878
Hieman epävarma	10	37	35	15	3	100	228
Hyvin epävarma	22	25	27	25	1	100	47
Kaikki (p=0.660)	14	39	32	13	2	100	1 867

**Liitetaulukko 2.1.3.**

*Toimipaikkojen näkemykset siitä, miten todennäköisenä pitää työurien pitenemistä omalla toimipaikalla henkilöstön ikä- ja koulutusrakenteen sekä toimipaikan tulevaisuuden näkemysten mukaan, %.*

	Erittäin tärkeää	Melko tärkeää	Ei erityisen tärkeää	Ei lainkaan tärkeää	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
	%	%	%	%	%	%	
<b>Alle 35-vuotiaiden osuus</b>							
Alle 10	4	29	40	25	2	100	445
10–24	4	33	47	14	2	100	520
25–49	3	32	40	22	3	100	536
50–100	6	22	40	28	4	100	362
Kaikki (p=0.005)	4	28	41	24	3	100	1863
<b>55 vuotta täyttäneiden osuus</b>							
Alle 10	3	25	43	27	2	100	581
10–24	5	26	46	21	2	100	636
25–49	7	34	35	23	1	100	420
50–100	4	32	42	17	5	100	196
Kaikki (p=0.074)	5	29	41	23	2	100	1833
<b>Korkea-asteen suorittaneiden osuus</b>							
Alle 10	3	22	48	27	0	100	267
10–24	2	28	44	24	2	100	253
25–49	4	27	37	27	5	100	272
50–100	5	32	39	21	3	100	970
Kaikki (p=0.085)	4	29	41	23	3	100	1762
<b>Onko toimipaikassa suunnitelmia lisätä tai vähentää henkilöstöä seuraavien 12 kk:n aikana</b>							
Lisätä	6	32	38	20	4	100	420
Pysyy samana	4	27	42	25	2	100	1308
Vähentää	5	28	46	20	1	100	147
Kaikki (p=0.575)	4	28	41	24	3	100	1875
<b>Onko toimipaikan taloudellinen tilanne</b>							
Täysin vakaa ja turvattu	6	29	37	26	2	100	714
Jokseenkin vakaa ja turvattu	3	29	45	21	2	100	878
Hieman epävarma	2	25	43	27	3	100	228
Hyvin epävarma	17	19	36	28	0	100	47
Kaikki (p=0.122)	4	29	41	24	2	100	1867

**Liitetaulukko 2.1.4.**

*Toimipaikkojen näkemykset korotetun karttumisprosentin merkityksestä työurien pitenemiselle työnantajasektorin, toimipaikan koon ja toimialan mukaan, %.*

	Työssä jatkaminen lisääntyy toimipaikallamme 4,5 prosentin eläkekattuman ansiosta						
	Täysin samaa mieltä	Melko samaa mieltä	Melko eri mieltä	Täysin eri mieltä	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
	%	%	%	%	%	%	
<b>Työnantajasektori</b>							
Yksityinen	10	25	30	25	10	100	1146
Kunta	8	24	40	20	8	100	502
Valtio	10	28	42	15	5	100	139
Järjestöt ym.	12	26	35	17	10	100	104
Kaikki (p=0.252)	10	25	33	23	9	100	1 891
<b>Henkilömäärä</b>							
1–4	10	24	34	22	10	100	330
5–9	9	22	32	28	9	100	355
10–49	9	29	33	21	8	100	815
50–99	9	32	33	15	11	100	147
100–249	11	31	36	14	8	100	162
250–	12	37	19	10	22	100	82
Kaikki (p=0.100)	10	25	33	23	9	100	1 891
<b>Toimiala</b>							
Maa-, metsä- ja kalatalous	2	37	34	20	7	100	40
Teollisuus (ml. kaivostoiminta ja louhinta)	9	32	32	19	8	100	280
Rakennustoiminta	12	24	33	30	1	100	154
Tukku- ja vähittäiskauppa	10	22	33	22	13	100	258
Majoitus- ja ravitsemustoiminta	12	37	24	24	3	100	77
Liikenne, kuljetus, ym.	6	27	31	28	8	100	121
Rahoitus- ja vakuutustoiminta	6	24	26	35	9	100	45
Kiinteistö-, vuokraus- ja tutki- muspalv.	7	25	35	24	9	100	249
Julk. hallinto, maanpuolustus, sos.vakuutus	9	30	34	17	10	100	116
Koulutus	7	19	38	26	10	100	116
Terveystieteiden, sosiaalipal- velut	9	21	41	19	10	100	311
Muut yhteiskunn. ja henkilö- kohtaiset palvelut	15	23	28	19	15	100	124
Kaikki (p=0.069)	10	25	33	23	9	100	1 891

**Liitetaulukko 2.1.5.**

*Toimipaikkojen näkemykset työurien pidentämisen tavoitteesta ja työurien pitenemisestä omalla toimipaikalla henkilöstön ikä- ja koulutusrakenteen sekä toimipaikan tulevaisuuden näkemysten mukaan, %.*

	Pidentäminen tärkeää, toteutuminen todennäköinen	Pidentäminen tärkeää, toteutuminen ei todennäköinen	Pidentäminen ei tärkeää, toteutuminen todennäköinen	Pidentäminen ei tärkeää, toteutuminen ei todennäköinen	Yht.	Lkm
	%	%	%	%	%	
<b>Alle 35-vuotiaiden osuus</b>						
Alle 10	29	24	4	43	100	434
10–24	34	30	4	32	100	500
25–49	29	26	7	38	100	519
50–100	27	22	2	49	100	347
Kaikki	29	25	4	42	100	1800
(p=0.060)						
<b>55 vuotta täyttäneiden osuus</b>						
Alle 10	26	26	2	46	100	557
10–24	28	26	4	42	100	619
25–49	34	25	7	34	100	409
50–100	31	21	8	40	100	188
Kaikki	29	25	5	41	100	1773
(p=0.119)						
<b>Korkea-asteen suorittaneiden osuus</b>						
Alle 10	21	29	5	45	100	267
10–24	29	31	1	39	100	253
25–49	26	31	6	37	100	272
50–100	33	22	5	40	100	970
Kaikki	29	25	5	41	100	1762
(p=0.018)						
<b>Onko toimipaikassa suunnitelmia lisätä tai vähentää henkilöstöä seuraavien 12 kk:n aikana</b>						
Lisätä	35	20	5	40	100	407
Pysyy samana	27	26	4	43	100	1262
Vähentää	27	41	6	36	100	141
Kaikki	29	25	4	42	100	1810
(p=0.424)						
<b>Onko toimipaikan taloudellinen tilanne</b>						
Täysin vakaa ja turvattu	32	22	4	42	100	689
Jokseenkin vakaa ja turvattu	28	27	5	40	100	855
Hieman epävarma	23	25	4	48	100	220
Hyvin epävarma	31	16	5	48	100	45
Kaikki	29	25	4	42	100	1809
(p=0.669)						



**Liitetaulukko 2.2.1.**

*Toimipaikkojen näkemykset vanhuuseläkkeen 63 vuoden alaikärajasta työnantajasektorin, henkilömäärän ja toimialan mukaan, %.*

	63 vuoden alaikäraja on					
	Liian matala	Sopiva	Liian korkea	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
	%	%	%	%	%	
<b>Työnantajasektori</b>						
Yksityinen	7	69	21	3	100	1 146
Kunta	3	75	19	3	100	503
Valtio	4	78	16	2	100	140
Järjestöt ym.	1	71	19	9	100	105
Kaikki (p=0.026)	6	70	21	3	100	1 894
<b>Henkilömäärä</b>						
1–4	8	71	17	4	100	331
5–9	5	69	23	3	100	355
10–49	4	70	24	2	100	817
50–99	3	74	20	3	100	147
100–249	4	75	18	3	100	162
250–	2	83	8	7	100	82
Kaikki (p=0.013)	6	70	21	3	100	1 894
<b>Toimiala</b>						
Maa-, metsä- ja kalatalous	1	79	17	3	100	40
Teollisuus (ml. kaivostoiminta ja louhint)	9	71	18	2	100	280
Rakennustoiminta	3	61	35	1	100	154
Tukku- ja vähittäiskauppa	5	76	18	1	100	258
Majoitus- ja ravitsemustoiminta	9	51	38	2	100	77
Liikenne, kuljetus, ym.	0	73	26	1	100	121
Rahoitus- ja vakuutustoiminta	0	84	11	5	100	45
Kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalv.	15	64	13	8	100	249
Julk. hallinto, maanpuolustus, sos.va-kuutus	7	80	11	2	100	116
Koulutus	0	73	26	1	100	116
Terveystenhoito, sosiaalipalvelut	0	68	29	3	100	312
Muut yhteiskunn. ja henkilökohtaiset palvelut	5	78	9	8	100	126
Kaikki (p=0.000)	6	70	21	3	100	1 894

**Liitetaulukko 2.2.2.**

*Toimipaikkojen näkemykset vanhuuseläkkeen 63 vuoden alaikärajasta henkilöstön ikä- ja koulutusrakenteen sekä toimipaikan tulevaisuuden näkemysten mukaan, %.*

	63 vuoden alaikäraja on					
	Liian matala	Sopiva	Liian korkea	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
	%	%	%	%	%	
<b>Alle 35-vuotiaiden osuus</b>						
Alle 10	6	75	16	3	100	446
10–24	3	77	19	1	100	522
25–49	6	70	22	2	100	538
50–100	7	62	25	6	100	363
Kaikki (p=0.026)	6	70	21	3	100	1 869
<b>55 vuotta täyttäneiden osuus</b>						
Alle 10	3	68	27	2	100	582
10–24	4	72	21	3	100	638
25–49	11	68	17	4	100	421
50–100	8	80	10	2	100	198
Kaikki (p=0.000)	6	71	21	2	100	1 839
<b>Korkea-asteen suorittaneiden osuus</b>						
Alle 10	3	59	35	3	100	267
10–24	6	67	24	3	100	253
25–49	1	77	20	2	100	272
50–100	8	72	17	3	100	976
Kaikki (p=0.000)	6	70	21	3	100	1 768
<b>Onko toimipaikassa suunnitelmia lisätä tai vähentää henkilöstöä seuraavien 12 kk:n aikana</b>						
Lisätä	12	67	16	5	100	422
Pysyy samana	4	72	21	3	100	1 311
Vähentää	1	72	25	2	100	148
Kaikki (p=0.003)	6	71	20	3	100	1 881
<b>Onko toimipaikan taloudellinen tilanne</b>						
Täysin vakaa ja turvattu	6	71	19	4	100	714
Jokseenkin vakaa ja turvattu	6	70	22	2	100	878
Hieman epävarma	2	73	23	2	100	228
Hyvin epävarma	11	69	17	3	100	47
Kaikki (p=0.242)	6	70	21	3	100	1 867

**Liitetaulukko 2.2.3.**

*Toimipaikkojen näkemykset vanhuuseläkkeen 68 vuoden yläikärajasta työnantajasektorin, henkilömäärän ja toimialan mukaan, %.*

	68 vuoden yläikäraja on					
	Liian matala	Sopiva	Liian korkea	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
	%	%	%	%	%	
<b>Työnantajasektori</b>						
Yksityinen	2	30	65	3	100	1 146
Kunta	1	24	73	2	100	503
Valtio	1	30	66	3	100	140
Järjestöt ym.	2	34	55	9	100	105
Kaikki (p=0.251)	2	29	66	3	100	1 894
<b>Henkilömäärä</b>						
1–4	2	28	67	3	100	331
5–9	3	32	61	4	100	355
10–49	1	24	73	2	100	817
50–99	0	43	54	3	100	147
100–249	3	34	58	5	100	162
250–	0	50	44	6	100	82
Kaikki (p=0.000)	2	29	66	3	100	1 894
<b>Toimiala</b>						
Maa-, metsä- ja kalatalous	0	23	74	3	100	40
Teollisuus (ml. kaivostoiminta ja louhinta)	0	33	64	3	100	280
Rakennustoiminta	1	18	81	0	100	154
Tukku- ja vähittäiskauppa	2	34	63	1	100	258
Majoitus- ja ravitsemustoiminta	0	9	90	1	100	77
Liikenne, kuljetus, ym.	3	13	82	2	100	121
Rahoitus- ja vakuutustoiminta	0	36	61	3	100	45
Kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalv.	5	39	48	8	100	249
Julk. hallinto, maanpuolustus, sos.vakuutus	0	47	50	3	100	116
Koulutus	0	28	70	2	100	116
Terveystenhoito, sosiaalipalvelut	0	21	77	2	100	312
Muut yhteiskunn. ja henkilökohtaiset palvelut	2	31	60	7	100	126
Kaikki (p=0.000)	2	29	66	3	100	1 894

**Liitetaulukko 2.2.4.**

*Toimipaikkojen näkemykset vanhuuseläkkeen 68 vuoden yläkäräjästä henkilöstön ikä- ja koulutusrakenteen sekä toimipaikan tulevaisuuden näkemysten mukaan, %.*

	68 vuoden yläkäräjä on					
	Liian matala	Sopiva	Liian korkea	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
	%	%	%	%	%	
<b>Alle 35-vuotiaiden osuus</b>						
Alle 10	1	33	64	2	100	446
10–24	1	28	69	2	100	522
25–49	1	28	67	4	100	538
50–100	4	26	66	4	100	363
Kaikki (p=0.026)	2	29	66	3	100	1 869
<b>55 vuotta täyttäneiden osuus</b>						
Alle 10	2	28	69	1	100	582
10–24	2	30	64	4	100	638
25–49	2	30	63	5	100	421
50–100	0	29	68	3	100	198
Kaikki (p=0.000)	2	29	66	3	100	1 839
<b>Korkea-asteen suorittaneiden osuus</b>						
Alle 10	0	18	81	1	100	267
10–24	0	30	69	1	100	253
25–49	2	22	73	3	100	272
50–100	3	34	59	4	100	976
Kaikki (p=0.000)	2	29	66	3	100	1 768
<b>Onko toimipaikassa suunnitelmia lisätä tai vähentää henkilöstöä seuraavien 12 kk:n aikana</b>						
Lisätä	3	31	61	5	100	422
Pysyy samana	1	28	68	3	100	1 311
Vähentää	2	30	67	1	100	148
Kaikki (p=0.003)	2	29	66	3	100	1 881
<b>Onko toimipaikan taloudellinen tilanne</b>						
Täysin vakaa ja turvattu	2	33	62	3	100	714
Jokseenkin vakaa ja turvattu	2	27	69	2	100	878
Hieman epävarma	1	24	72	3	100	228
Hyvin epävarma	0	32	65	3	100	47
Kaikki (p=0.242)	2	29	66	3	100	1 867

**Liitetaulukko 2.2.5.**

*Toimipaikkojen näkemykset siitä, tulisiko joustavan eläkeiän 63 vuoden alaikärajaa nostaa työnantajasektorin, henkilömäärän ja toimialan mukaan, %.*

	63 vuoden alaikärajaa tulisi nostaa				
	Kyllä	Ei	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
	%	%	%	%	
<b>Työnantajasektori</b>					
Yksityinen	17	78	5	100	1 146
Kunta	8	87	5	100	502
Valtio	6	91	3	100	139
Järjestöt ym.	22	76	2	100	104
Kaikki	15	81	4	100	1 891
(p=0.002)					
<b>Henkilömäärä</b>					
1–4	17	79	4	100	330
5–9	16	81	3	100	355
10–49	12	83	5	100	815
50–99	14	82	4	100	147
100–249	10	85	5	100	162
250–	10	82	8	100	82
Kaikki	15	81	4	100	1 891
(p=0.555)					
<b>Toimiala</b>					
Maa-, metsä- ja kalatalous	11	82	7	100	40
Teollisuus (ml. kaivostoiminta ja louhinta)	17	78	5	100	280
Rakennustoiminta	11	83	6	100	154
Tukku- ja vähittäiskauppa	16	81	3	100	258
Majoitus- ja ravitsemustoiminta	12	86	2	100	77
Liikenne, kuljetus, ym.	9	88	3	100	121
Rahoitus- ja vakuutustoiminta	17	80	3	100	45
Kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalv.	25	68	7	100	249
Julk. hallinto, maanpuolustus, sos.vakuutus	18	75	7	100	116
Koulutus	6	93	1	100	116
Terveystenhuolto, sosiaalipalvelut	9	88	3	100	311
Muut yhteiskunn. ja henkilökohtaiset palvelut	16	79	5	100	124
Kaikki	15	81	4	100	1 891
(p=0.161)					

**Liitetaulukko 2.2.6.**

*Toimipaikkojen näkemykset siitä, tulisiko joustavan eläkeiän 63 vuoden alaikärajaa nostaa henkilöstön ikä- ja koulutusrakenteen sekä toimipaikan tulevaisuuden näkemysten mukaan, %.*

	63 vuoden alaikärajaa tulisi nostaa				
	Kyllä	Ei	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
	%	%	%	%	
<b>Alle 35-vuotiaiden osuus</b>					
Alle 10	18	79	3	100	446
10–24	10	87	3	100	520
25–49	17	79	4	100	537
50–100	13	80	7	100	363
Kaikki (p=0.078)	15	81	4	100	1 866
<b>55 vuotta täyttäneiden osuus</b>					
Alle 10	12	85	3	100	581
10–24	13	84	3	100	637
25–49	21	75	4	100	421
50–100	18	76	6	100	197
Kaikki (p=0.097)	15	81	4	100	1 836
<b>Korkea-asteen suorittaneiden osuus</b>					
Alle 10	20	77	3	100	267
10–24	12	83	5	100	253
25–49	8	86	6	100	272
50–100	17	79	4	100	973
Kaikki (p=0.024)	16	80	4	100	1 765
<b>Onko toimipaikassa suunnitelmia lisätä tai vähentää henkilöstöä seuraavien 12 kk:n aikana</b>					
Lisätä	25	68	7	100	421
Pysyy samana	12	84	4	100	1 310
Vähentää	13	84	3	100	147
Kaikki (p=0.010)	15	81	4	100	1 878
<b>Onko toimipaikan taloudellinen tilanne</b>					
Täysin vakaa ja turvattu	16	79	5	100	714
Jokseenkin vakaa ja turvattu	15	82	3	100	878
Hieman epävarma	13	84	3	100	228
Hyvin epävarma	18	81	1	100	47
Kaikki (p=0.860)	15	81	4	100	1 867

**Liitetaulukko 2.2.7.**

*Toimipaikkojen näkemykset siitä, tulisiko joustavan eläkeiän 68 vuoden yläkäräjaa nostaa työnantajasektorin, henkilömäärän ja toimialan mukaan, %.*

	68 vuoden yläkäräjaa tulisi nostaa				
	Kyllä	Ei	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
	%	%	%	%	
<b>Työnantajasektori</b>					
Yksityinen	13	84	3	100	1 146
Kunta	9	88	3	100	502
Valtio	14	83	3	100	139
Järjestöt ym.	9	87	4	100	104
Kaikki	12	85	3	100	1 891
(p=0.271)					
<b>Henkilömäärä</b>					
1–4	10	86	4	100	330
5–9	16	80	4	100	355
10–49	11	86	3	100	815
50–99	11	87	2	100	147
100–249	8	91	1	100	162
250–	13	82	5	100	82
Kaikki	12	85	3	100	1 891
(p=0.408)					
<b>Toimiala</b>					
Maa-, metsä- ja kalatalous	10	90	0	100	40
Teollisuus (ml. kaivostoiminta ja louhinta)	13	85	2	100	280
Rakennustoiminta	5	94	1	100	154
Tukku- ja vähittäiskauppa	13	84	3	100	258
Majoitus- ja ravitsemustoiminta	6	93	1	100	77
Liikenne, kuljetus, ym.	10	86	4	100	121
Rahoitus- ja vakuutustoiminta	20	79	1	100	45
Kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalv.	18	75	7	100	249
Julk. hallinto, maanpuolustus, sos.vakuutus	7	85	8	100	116
Koulutus	6	93	1	100	116
Terveystenhoito, sosiaalipalvelut	13	85	2	100	311
Muut yhteiskunn. ja henkilökohtaiset palvelut	12	83	5	100	124
Kaikki	12	85	3	100	1 891
(p=0.066)					

**Liitetaulukko 2.2.8.**

*Toimipaikkojen näkemykset siitä, tulisiko joustavan eläkeiän 68 vuoden yläkäräjaa nostaa henkilöstön ikä- ja koulutusrakenteen sekä toimipaikan tulevaisuuden näkemysten mukaan, %.*

	68 vuoden yläkäräjaa tulisi nostaa				
	Kyllä	Ei	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
	%	%	%	%	
<b>Alle 35-vuotiaiden osuus</b>					
Alle 10	12	85	3	100	446
10–24	9	90	1	100	520
25–49	14	81	5	100	537
50–100	12	85	3	100	363
Kaikki (p=0.078)	12	85	3	100	1 866
<b>55 vuotta täyttäneiden osuus</b>					
Alle 10	11	87	2	100	581
10–24	13	84	3	100	636
25–49	15	82	3	100	420
50–100	9	85	6	100	196
Kaikki (p=0.097)	12	85	3	100	1 833
<b>Korkea-asteen suorittaneiden osuus</b>					
Alle 10	11	88	1	100	267
10–24	12	83	5	100	253
25–49	10	86	4	100	272
50–100	14	82	4	100	970
Kaikki (p=0.023)	13	84	3	100	1 762
<b>Onko toimipaikassa suunnitelmia lisätä tai vähentää henkilöstöä seuraavien 12 kk:n aikana</b>					
Lisätä	15	79	6	100	421
Pysyy samana	11	86	3	100	1 310
Vähentää	11	87	2	100	147
Kaikki (p=0.010)	12	85	3	100	1 878
<b>Onko toimipaikan taloudellinen tilanne</b>					
Täysin vakaa ja turvattu	14	83	3	100	714
Jokseenkin vakaa ja turvattu	11	86	3	100	878
Hieman epävarma	11	86	3	100	228
Hyvin epävarma	12	88	0	100	47
Kaikki (p=0.860)	12	85	3	100	1 867



**Liitetaulukko 2.3.1.**

*Toimipaikkojen näkemykset työntekijöiden jatkamismahdollisuuksista 65 vuoden ikään asti työnantajasektorin, henkilöstömäärän ja toimialan mukaan, %.*

	Useimmissa tehtävissä toimipaikallamme voi hyvin jatkaa 65-vuotiaaksi						
	Täysin samaa mieltä	Melko samaa mieltä	Melko eri mieltä	Täysin eri mieltä	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
	%	%	%	%	%	%	
<b>Työnantajasektori</b>							
Yksityinen	33	29	18	18	2	100	1 146
Kunta	16	29	34	19	2	100	502
Valtio	28	33	22	16	1	100	139
Järjestöt ym.	35	24	26	11	4	100	104
Kaikki	29	29	22	18	2	100	1 891
(p=0.000)							
<b>Henkilömäärä</b>							
1–4	32	32	18	16	2	100	330
5–9	32	25	23	17	3	100	355
10–49	22	27	28	22	1	100	815
50–99	26	32	24	17	1	100	147
100–249	17	35	31	15	2	100	162
250–	35	26	22	11	6	100	82
Kaikki	29	29	22	18	2	100	1 891
(p=0.013)							
<b>Toimiala</b>							
Maa-, metsä- ja kalatalous	33	8	31	21	7	100	40
Teollisuus (ml. kaivostoiminta ja louhint)	29	32	21	16	2	100	280
Rakennustoiminta	19	20	21	40	0	100	154
Tukku- ja vähittäiskauppa	38	30	15	17	0	100	258
Majoitus- ja ravitsemustoiminta	14	38	27	20	1	100	77
Liikenne, kuljetus, ym.	28	30	22	18	2	100	121
Rahoitus- ja vakuutustoiminta	38	37	19	6	0	100	45
Kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalv.	42	29	19	6	4	100	249
Julk. hallinto, maanpuolustus, sos.vakuutus	27	30	19	23	1	100	116
Koulutus	14	33	32	21	0	100	116
Terveystieteiden, sosiaalipalvelut	15	27	36	20	2	100	311
Muut yhteiskunn. ja henkilökohtaiset palvelut	33	33	17	10	7	100	124
Kaikki	29	29	22	18	2	100	1 891
(p=0.000)							

**Liitetaulukko 2.3.2.**

*Toimipaikkojen näkemykset työntekijöiden jatkamismahdollisuuksista 65 vuoden ikään asti henkilöstön ikä- ja koulutusrakenteen ja toimipaikan tulevaisuuden näkemysten mukaan, %.*

	Useimmissa tehtävissä toimipaikallamme voi hyvin jatkaa 65-vuotiaaksi						
	Täysin samaa mieltä	Melko samaa mieltä	Melko eri mieltä	Täysin eri mieltä	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
	%	%	%	%	%	%	
<b>Alle 35-vuotiaiden osuus</b>							
Alle 10	29	31	21	17	2	100	446
10–24	23	28	26	22	1	100	520
25–49	32	28	21	17	2	100	537
50–100	31	27	23	16	3	100	363
Kaikki (p=0.530)	29	29	22	18	2	100	1 866
<b>55 vuotta täyttäneiden osuus</b>							
Alle 10	28	26	23	22	1	100	581
10–24	24	29	27	18	2	100	637
25–49	39	28	18	11	4	100	421
50–100	27	34	23	14	2	100	197
Kaikki (p=0.011)	29	29	23	17	2	100	1 836
<b>Korkea-asteen suorittaneiden osuus</b>							
Alle 10	31	27	18	23	1	100	267
10–24	25	20	34	20	1	100	253
25–49	23	30	24	21	2	100	272
50–100	30	30	22	15	3	100	973
Kaikki (p=0.000)	29	29	23	17	2	100	1 765
<b>Onko toimipaikassa suunnitelmia lisätä tai vähentää henkilöstöä seuraavien 12 kk:n aikana</b>							
Lisätä	32	26	20	18	4	100	421
Pysyy samana	28	30	23	17	2	100	1 310
Vähentää	31	24	19	24	2	100	147
Kaikki (p=0.843)	29	29	22	18	2	100	1 878
<b>Onko toimipaikan taloudellinen tilanne</b>							
Täysin vakaa ja turvattu	35	30	18	16	1	100	714
Jokseenkin vakaa ja turvattu	24	30	26	19	1	100	878
Hieman epävarma	28	26	24	19	3	100	228
Hyvin epävarma	47	18	17	16	2	100	47
Kaikki (p=0.191)	29	29	22	18	2	100	1 867

**Liitetaulukko 2.3.3.**

*Toimipaikkojen näkemykset työntekijöiden jatkamismahdollisuuksista 68 vuoden ikään asti työnantajasektorin, henkilöstömäärän ja toimialan mukaan, %.*

	Useimmissa tehtävissä toimipaikallamme voi hyvin jatkaa 68-vuotiaaksi						
	Täysin samaa mieltä	Melko samaa mieltä	Melko eri mieltä	Täysin eri mieltä	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
	%	%	%	%	%	%	
<b>Työnantajasektori</b>							
Yksityinen	11	18	25	44	2	100	1 146
Kunta	2	8	32	56	2	100	502
Valtio	2	19	43	35	1	100	139
Järjestöt ym.	18	18	24	34	6	100	104
Kaikki (p=0.000)	10	16	27	45	2	100	1 891
<b>Henkilömäärä</b>							
1–4	11	16	27	43	3	100	330
5–9	12	16	25	45	2	100	355
10–49	5	13	28	52	2	100	815
50–99	7	15	38	39	1	100	147
100–249	4	18	31	46	1	100	162
250–	16	19	37	23	5	100	82
Kaikki (p=0.002)	10	16	27	45	2	100	1 891
<b>Toimiala</b>							
Maa-, metsä- ja kalatalous	12	10	22	49	7	100	40
Teollisuus (ml. kaivostoiminta ja lou- hint)	12	11	33	42	2	100	280
Rakennustoiminta	4	10	14	72	0	100	154
Tukku- ja vähittäiskauppa	8	24	27	40	1	100	258
Majoitus- ja ravitsemustoiminta	7	5	17	70	1	100	77
Liikenne, kuljetus, ym.	3	12	31	49	5	100	121
Rahoitus- ja vakuutustoiminta	7	15	40	38	0	100	45
Kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalv.	24	21	23	28	4	100	249
Julk. hallinto, maanpuolustus, sos.vakuutus	5	18	42	34	1	100	116
Koulutus	8	7	31	54	0	100	116
Terveystenhoito, sosiaalipalvelut	3	9	25	62	1	100	311
Muut yhteiskunn. ja henkilökohtaiset palvelut	10	20	34	29	7	100	124
Kaikki (p=0.000)	10	16	27	45	2	100	1 891

**Liitetaulukko 2.3.4.**

*Toimipaikkojen näkemykset työntekijöiden jatkamismahdollisuuksista 68 vuoden ikään asti henkilöstön ikä- ja koulutusrakenteen ja toimipaikan tulevaisuuden näkemysten mukaan, %.*

	Useimmissa tehtävissä toimipaikallamme voi hyvin jatkaa 68-vuotiaaksi						
	Täysin samaa mieltä	Melko samaa mieltä	Melko eri mieltä	Täysin eri mieltä	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
	%	%	%	%	%	%	
<b>Alle 35-vuotiaiden osuus</b>							
Alle 10	9	15	29	45	2	100	446
10–24	6	11	33	49	1	100	520
25–49	8	16	31	43	2	100	537
50–100	14	18	18	47	3	100	363
Kaikki (p=0.014)	10	16	27	45	2	100	1 866
<b>55 vuotta täyttäneiden osuus</b>							
Alle 10	10	15	26	48	1	100	581
10–24	7	17	26	48	2	100	637
25–49	15	16	24	42	3	100	421
50–100	7	13	33	44	3	100	197
Kaikki (p=0.384)	10	15	27	46	2	100	1 836
<b>Korkea-asteen suorittaneiden osuus</b>							
Alle 10	9	15	21	54	1	100	267
10–24	7	15	24	53	1	100	253
25–49	4	10	25	59	2	100	272
50–100	12	17	30	38	3	100	973
Kaikki (p=0.000)	10	16	27	45	2	100	1 765
<b>Onko toimipaikassa suunnitelmia lisätä tai vähentää henkilöstöä seuraavien 12 kk:n aikana</b>							
Lisätä	12	16	24	44	4	100	421
Pysyy samana	9	15	28	46	2	100	1 310
Vähentää	10	21	26	41	2	100	147
Kaikki (p=0.836)	9	16	27	46	2	100	1 878
<b>Onko toimipaikan taloudellinen tilanne</b>							
Täysin vakaa ja turvattu	13	18	26	41	2	100	714
Jokseenkin vakaa ja turvattu	6	15	27	50	2	100	878
Hieman epävarma	8	14	33	43	2	100	228
Hyvin epävarma	18	14	17	49	2	100	47
Kaikki (p=0.320)	10	16	27	45	2	100	1 867

**Liitetaulukko 2.3.5.**

*Vastaukset väittämään "työnantajan on kannustettava 63 vuotta täyttäneitä työssä jatkamiseen" työnantajasektorin, henkilömäärän ja toimialan mukaan, %.*

	Täysin samaa mieltä	Melko samaa mieltä	Melko eri mieltä	Täysin eri mieltä	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
	%	%	%	%	%	%	
<b>Työnantajasektori</b>							
Yksityinen	18	36	29	13	4	100	1 146
Kunta	8	38	36	14	4	100	502
Valtio	11	39	31	12	7	100	139
Järjestöt ym.	18	39	19	19	5	100	104
Kaikki (p=0.022)	15	37	30	14	4	100	1 891
<b>Henkilömäärä</b>							
1–4	18	35	29	15	3	100	330
5–9	11	38	33	13	5	100	355
10–49	15	39	30	12	4	100	815
50–99	14	48	25	11	2	100	147
100–249	17	45	27	8	3	100	162
250–	18	35	25	7	15	100	82
Kaikki (p=0.333)	15	37	30	14	4	100	1 891
<b>Toimiala</b>							
Maa-, metsä- ja kalatalous	7	52	19	15	7	100	40
Teollisuus (ml. kaivostoiminta ja louhint)	12	45	28	10	5	100	280
Rakennustoiminta	16	33	30	20	1	100	154
Tukku- ja vähittäiskauppa	18	37	31	13	1	100	258
Majoitus- ja ravitsemustoiminta	16	40	26	12	6	100	77
Liikenne, kuljetus, ym.	11	37	33	18	1	100	121
Rahoitus- ja vakuutustoiminta	5	52	37	6	0	100	45
Kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalv.	21	36	24	13	6	100	249
Julk. hallinto, maanpuolustus, sos.vakuutus	12	42	23	17	6	100	116
Koulutus	9	28	43	18	2	100	116
Terveystenhoito, sosiaalipalvelut	13	29	39	15	4	100	311
Muut yhteiskunn. ja henkilökohtaiset palvelut	20	41	26	6	7	100	124
Kaikki (p=0.024)	15	37	30	14	4	100	1 891

**Liitetaulukko 2.3.6.**

Vastaukset väittämään "työnantajan on kannustettava 63 vuotta täyttäneitä työssä jatkamiseen" henkilöstön ikä- ja koulutusrakenteen ja toimipaikan tulevaisuuden näkemysten mukaan, %.

	Täysin samaa mieltä	Melko samaa mieltä	Melko eri mieltä	Täysin eri mieltä	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
	%	%	%	%	%	%	
<b>Alle 35-vuotiaiden osuus</b>							
Alle 10	17	38	28	14	3	100	446
10–24	11	42	32	12	3	100	520
25–49	11	39	32	13	5	100	537
50–100	20	32	30	13	5	100	363
Kaikki ( $p=0.278$ )	16	37	30	13	4	100	1 866
<b>55 vuotta täyttäneiden osuus</b>							
Alle 10	13	36	30	17	4	100	581
10–24	12	39	35	11	3	100	637
25–49	20	36	29	10	5	100	421
50–100	20	40	25	11	4	100	197
Kaikki ( $p=0.186$ )	16	37	30	13	4	100	1 836
<b>Korkea-asteen suorittaneiden osuus</b>							
Alle 10	17	35	34	13	1	100	267
10–24	14	37	31	16	2	100	253
25–49	14	44	27	11	4	100	272
50–100	16	37	29	13	5	100	973
Kaikki ( $p=0.087$ )	16	37	30	13	4	100	1 765
<b>Onko toimipaikassa suunnitelmia lisätä tai vähentää henkilöstöä seuraavien 12 kk:n aikana</b>							
Lisätä	19	35	26	14	6	100	421
Pysyy samana	15	38	31	13	3	100	1 310
Vähentää	10	39	31	18	2	100	147
Kaikki ( $p=0.515$ )	15	37	30	14	4	100	1 878
<b>Onko toimipaikan taloudellinen tilanne</b>							
Täysin vakaa ja turvattu	18	34	30	15	3	100	714
Jokseenkin vakaa ja turvattu	14	39	31	12	4	100	878
Hieman epävarma	11	43	30	14	2	100	228
Hyvin epävarma	23	26	26	17	8	100	47
Kaikki ( $p=0.439$ )	15	38	30	14	3	100	1 867

**Liitetaulukko 2.3.7.**

*Vastaukset kysymykseen "toimitaanko työpaikallanne sellaisella tavalla, että työntekijöitä tuetaan jatkamaan työssään vanhuuseläkeikään asti" työnantajasektorin, henkilömäärän ja toimialan mukaan, %.*

	Voimak- kaasti	Jossain määrin	Ei eri- tyisem- min	Ei lain- kaan	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
	%	%	%	%	%	%	
<b>Työnantajasektori</b>							
Yksityinen	13	45	26	12	4	100	1 145
Kunta	23	50	19	4	4	100	501
Valtio	28	55	11	3	3	100	139
Järjestöt ym.	22	41	26	7	4	100	103
Kaikki (p=0.000)	16	46	24	10	4	100	1 888
<b>Henkilömäärä</b>							
1–4	16	41	27	12	4	100	328
5–9	16	44	24	10	6	100	355
10–49	16	55	19	7	3	100	814
50–99	26	59	13	1	1	100	147
100–249	31	49	17	2	1	100	162
250–	27	65	7	0	1	100	82
Kaikki (p=0.000)	16	46	24	10	4	100	1 888
<b>Toimiala</b>							
Maa-, metsä- ja kalatalous	7	41	44	1	7	100	40
Teollisuus (ml. kaivostoiminta ja louhinta)	12	58	17	12	1	100	280
Rakennustoiminta	7	44	29	18	2	100	154
Tukku- ja vähittäiskauppa	14	41	26	12	7	100	258
Majoitus- ja ravitsemustoiminta	15	35	33	15	2	100	77
Liikenne, kuljetus, ym.	12	41	21	22	4	100	121
Rahoitus- ja vakuutustoiminta	11	69	20	0	0	100	45
Kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalv.	24	40	25	7	4	100	248
Julk. hallinto, maanpuolustus, sos.vakuutus	20	52	19	5	4	100	116
Koulutus	11	56	21	8	4	100	116
Terveystenhoito, sosiaalipalvelut	24	57	14	4	1	100	310
Muut yhteiskunn. ja henkilökohtaiset palvelut	17	38	31	6	8	100	123
Kaikki (p=0.000)	16	46	24	10	4	100	1 888

**Liitetaulukko 2.3.8.**

*Vastaukset kysymykseen "toimitaanko työpaikallanne sellaisella tavalla, että työntekijöitä tuetaan jatkamaan työssään vanhuuseläkeikään asti" henkilöstön ikä- ja koulutusrakenteen ja toimipaikan tulevaisuuden näkemysten mukaan, %.*

	Voimak- kaasti	Jossain määrin	Ei eri- tyisem- min	Ei lain- kaan	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
	%	%	%	%	%	%	
<b>Alle 35-vuotiaiden osuus</b>							
Alle 10	19	39	27	12	3	100	445
10–24	19	55	20	4	2	100	520
25–49	16	52	19	8	5	100	536
50–100	13	43	26	12	6	100	362
Kaikki (p=0.001)	16	46	24	10	4	100	1 863
<b>55 vuotta täyttäneiden osuus</b>							
Alle 10	15	41	26	15	3	100	581
10–24	16	56	19	6	3	100	636
25–49	20	47	23	7	3	100	420
50–100	16	45	25	6	8	100	196
Kaikki (p=0.033)	17	46	24	9	4	100	1 833
<b>Korkea-asteen suorittaneiden osuus</b>							
Alle 10	16	40	30	12	2	100	267
10–24	15	53	20	5	7	100	253
25–49	19	52	19	7	3	100	272
50–100	16	46	24	9	5	100	970
Kaikki (p=0.154)	16	46	24	9	5	100	1 762
<b>Onko toimipaikassa suunnitelmia lisätä tai vähentää henkilöstöä seuraavien 12 kk:n aikana</b>							
Lisätä	17	46	22	9	6	100	420
Pysyy samana	16	46	24	10	4	100	1 308
Vähentää	16	45	29	6	4	100	147
Kaikki (p=0.935)	16	46	24	10	4	100	1 875
<b>Onko toimipaikan taloudellinen tilanne</b>							
Täysin vakaa ja turvattu	20	49	19	10	2	100	714
Jokseenkin vakaa ja turvattu	13	46	28	9	4	100	878
Hieman epävarma	16	39	29	9	7	100	228
Hyvin epävarma	21	42	8	25	4	100	47
Kaikki (p=0.018)	16	46	24	10	4	100	1 867



**Liitetaulukko 2.4.1.**

*Toimipaikkojen näkemykset siitä, mitkä tekijät ovat erittäin tärkeitä, jotta työssä jatketaisiin mahdollisimman pitkään. Toimipaikkojen vastaukset henkilöstön määrän mukaan, %.*

Työssä jatkamisen kannalta erittäin tärkeäksi koettu tekijä	Toimipaikan henkilömäärä						
	1–4	5–9	10–49	50–99	100–249	250–	Kaikki
	%	%	%	%	%	%	%
Työyhteisön hyvä ilmapiiri	79	85	84	91	84	82	82
Hyvä ja toimiva työympäristö	69	76	79	81	83	73	74
Hyvä esimiestoiminta	68	63	79	80	79	81	70
Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön	55	54	56	49	58	54	55
Kuntoutusmahdollisuudet ja hyvä työterveyshuolto	50	45	52	54	66	55	50
Joustavat työajat	40	34	36	32	51	37	37
Ammattitaitoa edistävää lisäkoulutus	34	26	36	34	41	28	33
Palkan lisääminen tai muu palkitseminen	21	15	20	8	14	6	19

**Liitetaulukko 2.4.2.**

*Toimipaikkojen vastaukset työyhteisön ja työorganisaation kehittämistä koskeviin kysymyksiin työnantajasektoreittain, %.*

	Onko kehittämistoimenpiteitä tehty toimipaikalla viimeisten 12 kuukauden aikana					
	Ei ole tehty	On tehty	Ei ole ollut tarvetta tehdä	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
	%	%	%	%	%	
<b>Johtamis- ja esimiestyön kehittäminen</b>						
Yksityinen	26	45	27	2	100	1 144
Kunta	17	75	6	2	100	501
Valtio	11	78	11	0	100	139
Järjestöt ym.	25	55	17	3	100	103
Kaikki	24	53	21	2	100	1 887
(p=0,000)						
<b>Työjärjestelyiden joustavuuden lisääminen</b>						
Yksityinen	18	45	35	2	100	1 144
Kunta	24	56	17	3	100	501
Valtio	15	60	25	0	100	139
Järjestöt ym.	22	50	26	2	100	103
Kaikki	19	49	30	2	100	1 887
(p=0,000)						
<b>Kiireen ja aikapaineen vähentäminen</b>						
Yksityinen	37	34	26	3	100	1 144
Kunta	44	38	13	5	100	501
Valtio	42	44	13	1	100	139
Järjestöt ym.	53	27	17	3	100	103
Kaikki	40	35	22	3	100	1 887
(0=0,001)						
<b>Työaikojen joustavuuden parantaminen</b>						
Yksityinen	22	36	40	2	100	1 144
Kunta	34	36	29	1	100	501
Valtio	24	26	50	0	100	139
Järjestöt ym.	29	34	35	2	100	103
Kaikki	25	35	38	2	100	1 887
(p=0,016)						
<b>Ikääntyvien sijoittaminen tarvittaessa uusiin tehtäviin</b>						
Yksityinen	27	10	61	2	100	1 144
Kunta	32	23	42	3	100	501
Valtio	26	18	55	1	100	139
Järjestöt ym.	33	13	52	2	100	103
Kaikki	29	13	56	2	100	1 887
(p=0,000)						

**Liitetaulukko 2.4.3.**

*Toimipaikkojen osuus, joissa on tehty työyhteisön ja työorganisaation kehittämistoimenpiteitä viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana työnantajasektorin, henkilömäärän ja toimialan mukaan. Työnantajatutkimus 2011.*

	Johtamis- ja esi- miestyön kehittämi- nen	Työjärjes- telyiden joustavuus- den lisää- minen	Kiireen ja aikapai- neen vä- hentämi- nen	Työaiko- jen jous- tavuuden paranta- minen	Ikäänty- vien sijoit- taminen tarvittaes- sa uusiin tehtäviin
	%	%	%	%	%
<b>Työnantajasektori</b>					
Yksityinen	45	45	34	36	10
Kunta	75	56	38	36	23
Valtio	78	60	44	26	18
Järjestöt ym.	55	50	27	34	13
	(p=0.000)	(p=0.000)	(p=0.001)	(p=0.016)	(p=0.000)
<b>Henkilömäärä</b>					
1–4	42	43	34	33	8
5–9	49	49	29	34	11
10–49	72	56	42	40	21
50–99	89	66	47	45	31
100–249	83	53	33	38	42
250–	95	58	33	42	55
	(p=0.000)	(p=0.009)	(p=0.000)	(p=0.082)	(p=0.000)
<b>Toimiala</b>					
Maa- ja metsätal., kalatalous	39	24	28	30	9
Teollisuus, kaivostoiminta, louhinta	43	46	22	39	15
Rakennustoiminta	29	35	30	26	11
Tukku- ja vähittäiskauppa	50	45	32	35	6
Majoitus-, ja ravitsemistoiminta	58	65	38	49	16
Liikenne, kuljetus ym.	33	48	34	41	18
Rahoitus- ja vakuutustoiminta	92	67	47	44	15
Kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalv.	50	44	39	24	9
Julkinen hallinto, maanpuolustus, sosiaalivakuutus	70	58	39	32	27
Koulutus	72	51	23	23	11
Terveystieteiden ja sosiaalipalvelut	75	65	51	52	20
Muut yhteiskunn. ja henkilökohtaiset palvelut	56	47	32	33	15
	(p=0.000)	(p=0.000)	(p=0.001)	(p=0.016)	(p=0.007)
<b>Kaikki</b>	53	49	35	35	13

**Liitetaulukko 2.5.1.**

*Kuka päättää jatkamisesta, jos työntekijä on halukas jatkamaan työssä 63 vuotta täytettyään. Työnantajien vastaukset työnantajasektorin, henkilömäärän ja toimialan mukaan, %.*

	Kuka päättää jatkamisesta					
	Työntekijä itse	Työnantaja	Työntekijä ja työnantaja yhdessä	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
	%	%	%	%	%	
<b>Työnantajasektori</b>						
Yksityinen	21	3	72	4	100	1 146
Kunta	38	2	56	4	100	503
Valtio	48	5	43	4	100	140
Järjestöt ym.	23	8	67	2	100	105
Kaikki (p=0.000)	26	3	67	4	100	1 894
<b>Henkilömäärä</b>						
1–4	25	5	66	4	100	330
5–9	20	1	74	5	100	355
10–49	30	3	63	4	100	815
50–99	34	2	63	1	100	147
100–249	38	1	59	2	100	162
250–	48	0	50	2	100	82
Kaikki (p=0.000)	26	3	67	4	100	1 891
<b>Toimiala</b>						
Maa-, metsä- ja kalatalous	10	0	90	0	100	40
Teollisuus (ml. kaivostoiminta ja louhinta)	21	2	76	1	100	280
Rakennustoiminta	27	2	67	4	100	154
Tukku- ja vähittäiskauppa	19	1	76	4	100	258
Majoitus- ja ravitsemustoiminta	24	10	65	1	100	77
Liikenne, kuljetus, ym.	22	4	70	4	100	121
Rahoitus- ja vakuutustoiminta	24	1	70	5	100	45
Kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalv.	23	3	69	5	100	249
Julk. hallinto, maanpuolustus, sos.vakuutus	43	3	50	4	100	116
Koulutus	39	5	50	6	100	116
Terveystenhoito, sosiaalipalvelut	25	7	63	5	100	311
Muut yhteiskunn. ja henkilökohtaiset palvelut	40	2	53	5	100	124
Kaikki (p=0.006)	26	3	67	4	100	1 891

**Liitetaulukko 2.5.2.**

*Kuka päättää jatkamisesta, jos työntekijä on halukas jatkamaan työssä 63 vuotta täytettyään. Työnantajien vastaukset henkilöstön ikä- ja koulutusrakenteen sekä toimipaikan tulevaisuuden näkemysten mukaan, %.*

	Kuka päättää jatkamisesta					Lkm
	Työntekijä itse	Työnantaja	Työntekijä ja työnantaja yhdessä	Ei osaa sanoa	Yht.	
	%	%	%	%	%	
<b>Alle 35-vuotiaiden osuus</b>						
Alle 10	30	4	63	3	100	446
10–24	31	2	63	4	100	520
25–49	25	3	67	5	100	537
50–100	17	4	74	5	100	363
Kaikki (p=0.025)	26	3	67	4	100	1 866
<b>55 vuotta täyttäneiden osuus</b>						
Alle 10	22	4	70	4	100	581
10–24	27	2	68	3	100	637
25–49	28	5	63	4	100	421
50–100	32	1	62	5	100	197
Kaikki (p=0.217)	26	3	67	4	100	1 836
<b>Korkea-asteen suorittaneiden osuus</b>						
Alle 10	27	3	68	2	100	267
10–24	27	1	71	1	100	253
25–49	17	2	79	2	100	272
50–100	27	4	64	5	100	973
Kaikki (p=0.004)	26	3	67	4	100	1 765
<b>Onko toimipaikassa suunnitelmia lisätä tai vähentää henkilöstöä seuraavien 12 kk:n aikana</b>						
Lisätä	18	2	75	5	100	422
Pysyy samana	26	4	66	4	100	1 311
Vähentää	36	6	55	3	100	148
Kaikki (p=0.035)	26	3	67	4	100	1 881
<b>Onko toimipaikan taloudellinen tilanne</b>						
Täysin vakaa ja turvattu	25	5	68	2	100	714
Jokseenkin vakaa ja turvattu	27	2	66	5	100	878
Hieman epävarma	26	1	71	2	100	228
Hyvin epävarma	24	8	60	8	100	47
Kaikki (p=0.252)	26	3	67	4	100	1 867

**Liitetaulukko 2.5.3.**

*Vastaukset kysymykseen, onko toimipaikalta viimeksi kuluneiden kolmen vuoden aikana siirtynyt työntekijöitä vanhuuseläkkeelle työnantajasektorin, henkilöstön määrän ja toimialan mukaan, %.*

	Onko siirtynyt vanhuuseläkkeelle viimeisten kolmen vuoden aikana työntekijöitä				
	Kyllä	Ei	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
	%	%	%	%	
<b>Työnantajasektori</b>					
Yksityinen	17	81	2	100	1 144
Kunta	43	56	1	100	501
Valtio	55	43	2	100	139
Järjestöt ym.	26	73	1	100	103
Kaikki (p=0.000)	24	74	2	100	1 887
<b>Henkilömäärä</b>					
1–4	14	85	1	100	328
5–9	16	82	2	100	355
10–49	43	55	2	100	814
50–99	73	26	1	100	147
100–249	84	14	2	100	162
250–	91	5	4	100	81
Kaikki (p=0.000)	24	74	2	100	1 887
<b>Toimiala</b>					
Maa-, metsä- ja kalatalous	14	82	4	100	40
Teollisuus (ml. kaivostoiminta ja louhinta)	30	70	0	100	279
Rakennustoiminta	22	74	4	100	154
Tukku- ja vähittäiskauppa	17	82	1	100	258
Majoitus- ja ravitsemustoiminta	19	81	0	100	77
Liikenne, kuljetus, ym.	21	75	4	100	121
Rahoitus- ja vakuutustoiminta	31	69	0	100	45
Kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalv.	19	81	0	100	248
Julk. hallinto, maanpuolustus, sos.vakuutus	40	59	1	100	116
Koulutus	47	53	0	100	116
Terveystenhoito, sosiaalipalvelut	35	63	2	100	310
Muut yhteiskunn. ja henkilökohtaiset palvelut	20	77	3	100	123
Kaikki (p=0.000)	24	74	2	100	1 887

**Liitetaulukko 2.5.4.**

*Vanhuuseläkkeelle viimeksi siirtyneen työntekijän eläkkeelle siirtymisikä ja koulutustausta työnantajasektoreittain, %.*

	Yksityis- alat	Kunnat	Valtio	Järjestöt ym.	Kaikki
	%	%	%	%	%
<b>Eläkeikä</b>					
Alle 60	1	2	13	0	2
60–61	5	25	9	2	12
62	6	5	0	1	5
63	53	41	34	72	49
64	5	10	19	8	8
65	21	10	15	13	16
66–68	4	4	3	3	4
Ei osaa sanoa	5	3	7	1	4
Yhteensä (p=0.000)	100	100	100	100	100
Lkm	387	299	102	45	833
<b>Koulutus</b>					
Yliopisto- tai korkeakoulu-tutkinto	11	32	14	18	19
Ammattikorkeakoulu tai opistotason amatillinen tutkinto	20	26	18	24	23
Muu amatillinen tutkinto	37	25	33	15	31
Ei amatillista tutkintoa	25	16	21	35	22
Ei osaa sanoa	7	1	14	8	5
Yhteensä (p=0.001)	100	100	100	100	100
Lkm	387	299	102	45	833

**Liitetaulukko 2.5.5.**

*Työnantajien vastaukset kysymykseen, palkattiinko vanhuuseläkkeelle siirtyneen henkilön tilalle uusi työntekijä vai hoidettiin muutos muulla tavalla. Vastaukset työnantajasektorin, toimipaikan koon ja toimialan mukaan, %.*

	Palkattiinko viimeksi vanhuuseläkkeelle siirtyneen henkilön tilalle uusi työntekijä							Lkm
	Kyllä, samoihin tehtäviin	Kyllä, toisenlaisiin tehtäviin	Kyllä, kokonaan uusiin tehtäviin	Ei, muiden tehtäviä muutettiin	Ei, muiden tehtäviä ei muutettu	Ei osaa sanoa	Yht.	
	%	%	%	%	%	%	%	
<b>Työnantajasektori</b>								
Yksityinen	40	7	2	26	24	1	100	387
Kunta	70	9	1	11	8	1	100	298
Valtio	34	6	1	44	12	3	100	102
Järjestöt ym.	38	18	19	12	13	0	100	45
Kaikki (p=0.000)	50	9	3	21	16	1	100	832
<b>Henkilömäärä</b>								
1–4	39	6	5	28	22	0	100	52
5–9	52	8	0	20	20	0	100	77
10–49	56	11	2	17	14	0	100	376
50–99	59	8	4	21	8	0	100	111
100–249	58	7	2	19	12	2	100	142
250–	25	14	1	35	6	19	100	74
Kaikki (p=0.036)	50	9	3	21	16	1	100	832
<b>Toimiala</b>								
Maa-, metsä- ja kalatalous	45	5	0	0	50	0	100	11
Teollisuus (ml. kaivostoiminta ja louhint)	30	12	2	22	33	1	100	160
Rakennustoiminta	41	5	1	11	41	1	100	55
Tukku- ja vähittäiskauppa	40	10	1	31	18	0	100	70
Majoitus- ja ravitsemustoiminta	64	9	0	9	18	0	100	20
Liikenne, kuljetus, ym.	41	3	4	42	9	1	100	52
Rahoitus- ja vakuutustoiminta	25	10	8	45	9	3	100	22
Kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimus-palv.	55	6	2	30	7	0	100	95
Julk. hallinto, maanpuolustus, sos.vakuutus	56	11	0	21	11	1	100	70
Koulutus	72	8	3	16	0	1	100	85
Terveystenhuolto, sosiaalipalvelut	65	10	8	7	9	1	100	149
Muut yhteiskunn. ja henkilökohtaiset palvelut	48	9	1	25	17	0	100	43
Kaikki (p=0.000)	50	9	3	21	16	1	100	832



**Liitetaulukko 2.6.1.**

*Toimipaikan arvio siitä, voidaanko toimipaikassa tulevaisuudessa käyttää nykyistä enemmän ikääntynyttä (55 vuotta täyttänyttä) työvoimaa toimipaikan sektorin, toimipaikan koon, toimialan ja koulutusrakenteen mukaan, %.*

	Kyllä	Mahdol- lisesti	Ei	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
	%	%	%	%	%	
<b>Työnantajasektori (rekisteritieto)</b>						
Yksityinen	24	31	43	2	100	1 146
Kunta	29	36	33	2	100	501
Valtio	18	51	27	4	100	139
Järjestöt ym.	27	29	41	3	100	103
Kaikki (p=0.104)	25	33	40	2	100	1 889
<b>Henkilömäärä</b>						
1–4	23	33	42	2	100	329
5–9	24	30	43	3	100	355
10–49	29	33	36	2	100	814
50–99	31	39	31	0	100	147
100–249	28	48	22	2	100	162
250–	34	37	22	7	100	82
Kaikki (p=0.000)	25	33	40	2	100	1 889
<b>Toimiala</b>						
Maa-, metsä- ja kalatalous	5	38	57	0	100	40
Teollisuus (ml. kaivostoiminta ja louhinta)	20	33	45	2	100	280
Rakennustoiminta	23	22	55	1	100	154
Tukku- ja vähittäiskauppa	20	31	48	1	100	258
Majoitus- ja ravitsemustoiminta	28	30	40	2	100	77
Liikenne, kuljetus, ym.	34	25	41	1	100	121
Rahoitus- ja vakuutustoiminta	44	35	22	0	100	45
Kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalv.	30	35	31	4	100	248
Julk. hallinto, maanpuolustus, sos.vakuutus	27	37	34	2	100	116
Koulutus	20	31	48	1	100	116
Terveystenhoito, sosiaalipalvelut	30	36	32	1	100	310
Muut yhteiskunn. ja henkilökohtaiset palvelut	24	40	30	6	100	124
Kaikki (p=0.005)	25	33	40	2	100	1 889
<b>Korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden osuus</b>						
0	24	28	47	1	100	163
1–24	27	28	45	1	100	357
25–49	26	27	45	2	100	271
50–74	23	35	41	2	100	228
75–100	25	38	34	3	100	742
Kaikki (p=0.164)	25	34	39	2	100	1 761

**Liitetaulukko 2.6.2.**

*Toimipaikan arvio siitä, voidaanko toimipaikassa tulevaisuudessa käyttää nykyistä enemmän ikääntynyttä (55 vuotta täyttäneitä) työvoimaa lisäeläketurvan, toimipaikan ikärakenteen, taloudellisen tilanteen ja henkilöstömäärän muutostarpeen mukaan, %.*

	Kyllä	Mahdol- lisesti	Ei	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
	%	%	%	%	%	
<b>Lisäeläketurva</b>						
On lisäeläketurva, ikä alle 62	15	20	62	3	100	73
On lisäeläketurva, ikä 62–63	20	49	31	0	100	39
On lisäeläketurva, ei ikäehtoa	28	28	44	0	100	176
Ei lisäeläketurvaa	25	33	39	2	100	1 601
Kaikki (p=0.130)	25	33	40	2	100	1 889
<b>55 vuotta täyttäneiden osuus</b>						
0	22	31	46	1	100	352
1–24	29	30	40	2	100	865
25–74	26	34	36	4	100	567
75–100	27	37	34	2	100	50
Kaikki (p=0.481)	26	32	40	2	100	1 834
<b>Toimipaikan taloudellinen tilanne</b>						
Täysin vakaa ja turvattu	27	35	37	1	100	714
Jokseenkin vakaa ja turvattu	24	32	42	2	100	878
Hieman epävarma	21	31	47	1	100	228
Hyvin epävarma	40	22	35	3	100	47
Ei osaa sanoa	14	37	4	46	100	14
Kaikki (p=0.288)	25	33	40	2	100	1 881
<b>Suunnitelmat henkilöstömäärän muutoksiin seuraavien 12 kk:n aikana</b>						
Vähennetään	25	34	39	2	100	147
Pidetään samana	23	33	41	2	100	1 309
Lisätään	30	29	38	3	100	420
Kaikki (p=0.690)	25	33	40	2	100	1 876

**Liitetaulukko 2.6.3.**

*Toimipaikan arvio siitä, voidaanko toimipaikassa käyttää tulevaisuudessa nykyistä enemmän vanhuuseläkkeen 63 vuoden alaikärajan täyttäneitä toimipaikan sektorin, koon, toimialan ja koulutusrakenteen mukaan, %.*

	Kyllä	Mahdol- lisesti	Ei	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
	%	%	%	%	%	
<b>Työnantajasektori (rekisteritieto)</b>						
Yksityinen	13	24	62	2	100	1 146
Kunta	14	37	46	3	100	501
Valtio	15	39	45	2	100	139
Järjestöt ym.	17	24	55	5	100	103
Kaikki (p=0.031)	13	27	57	3	100	1 889
<b>Henkilömäärä</b>						
1–4	11	24	63	3	100	329
5–9	15	25	58	2	100	355
10–49	16	31	51	2	100	814
50–99	14	43	42	2	100	147
100–249	21	40	34	4	100	162
250–	25	37	22	17	100	82
Kaikki (p=0.000)	13	27	57	3	100	1 889
<b>Toimiala</b>						
Maa-, metsä- ja kalatalous	8	22	62	7	100	40
Teollisuus (ml. kaivostoiminta ja louhinta)	13	30	55	1	100	280
Rakennustoiminta	7	16	77	1	100	154
Tukku- ja vähittäiskauppa	11	24	64	1	100	258
Majoitus- ja ravitsemustoiminta	11	17	70	2	100	77
Liikenne, kuljetus, ym.	14	20	65	0	100	121
Rahoitus- ja vakuutustoiminta	1	34	63	2	100	45
Kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalv.	21	23	51	4	100	248
Julk. hallinto, maanpuolustus, sos.vakuutus	12	36	49	2	100	116
Koulutus	11	41	45	3	100	116
Terveystenhuolto, sosiaalipalvelut	18	34	45	3	100	310
Muut yhteiskunn. ja henkilökohtaiset palvelut	12	34	47	6	100	124
Kaikki (p=0.000)	13	27	57	3	100	1 889
<b>Korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden osuus</b>						
0	11	21	67	1	100	163
1–24	11	32	55	1	100	357
25–49	11	24	63	2	100	271
50–74	9	27	63	1	100	228
75–100	17	30	50	4	100	742
Kaikki (p=0.080)	13	27	57	3	100	1 761

**Liitetaulukko 2.6.4.**

*Toimipaikan arvio siitä, voidaanko toimipaikassa käyttää tulevaisuudessa nykyistä enemmän vanhuuseläkkeen 63 vuoden alaikärajan täyttäneitä lisäeläketurvan, toimipaikan ikärakenteen, taloudellisen tilanteen ja henkilöstömäärän muutostarpeen mukaan, %.*

	Kyllä	Mahdollisesti	Ei	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
	%	%	%	%	%	
<b>Lisäeläketurva</b>						
On lisäeläketurva, ikä alle 62	12	9	75	4	100	73
On lisäeläketurva, ikä 62–63	12	46	41	0	100	39
On lisäeläketurva, ei ikäehtoa	20	21	59	1	100	176
Ei lisäeläketurvaa	13	28	57	3	100	1 601
Kaikki (p=0.002)	13	27	57	3	100	1 889
<b>55 vuotta täyttäneiden osuus</b>						
0	11	26	62	1	100	352
1–24	16	27	54	2	100	865
25–74	14	26	56	4	100	567
75–100	15	45	40	0	100	50
Kaikki (p=0.015)	14	27	57	2	100	1 834
<b>Toimipaikan taloudellinen tilanne</b>						
Täysin vakaa ja turvattu	17	28	54	1	100	714
Jokseenkin vakaa ja turvattu	10	26	62	2	100	878
Hieman epävarma	14	24	57	5	100	228
Hyvin epävarma	24	18	57	1	100	47
Ei osaa sanoa	13	38	4	46	100	14
Kaikki (p=0.061)	13	27	57	2	100	1 881
<b>Suunnitelmat henkilöstömäärän muutoksiin seuraavien 12 kk:n aikana</b>						
Vähennetään	21	23	55	2	100	147
Pidetään samana	12	27	59	2	100	1 309
Lisätään	14	28	53	5	100	420
Kaikki (p=0.497)	13	27	58	3	100	1 876

**Liitetaulukko 2.6.5.**

*Toimipaikan arvio siitä, voiko toimipaikka tarjota pysyvää työtä vanhuuseläkkeellä oleville henkilöille toimipaikan sektorin, koon, toimialan ja koulutusrakenteen mukaan, %.*

	Kyllä	Mahdollisesti	Ei	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
	%	%	%	%	%	
<b>Työnantajasektori (rekisteritieto)</b>						
Yksityinen	10	16	72	2	100	1 146
Kunta	3	15	75	7	100	501
Valtio	6	14	79	1	100	139
Järjestöt ym.	3	32	60	5	100	103
Kaikki	8	17	72	3	100	1 889
(p=0.000)						
<b>Henkilömäärä</b>						
1–4	7	15	74	4	100	329
5–9	11	16	71	3	100	355
10–49	7	17	71	4	100	814
50–99	5	31	62	2	100	147
100–249	10	28	57	5	100	162
250–	11	25	47	17	100	82
Kaikki	8	17	72	3	100	1 889
(p=0.009)						
<b>Toimiala</b>						
Maa-, metsä- ja kalatalous	8	18	72	3	100	40
Teollisuus (ml. kaivostoiminta ja louhinta)	9	22	65	4	100	280
Rakennustoiminta	6	14	80	0	100	154
Tukku- ja vähittäiskauppa	7	17	74	2	100	258
Majoitus- ja ravitsemustoiminta	10	17	72	1	100	77
Liikenne, kuljetus, ym.	7	16	77	0	100	121
Rahoitus- ja vakuutustoiminta	0	27	73	0	100	45
Kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalv.	18	16	63	4	100	248
Julk. hallinto, maanpuolustus, sos.vakuutus	5	10	76	9	100	116
Koulutus	8	13	77	1	100	116
Terveystenhoito, sosiaalipalvelut	4	20	72	5	100	310
Muut yhteiskunn. ja henkilökohtaiset palvelut	4	13	74	9	100	124
Kaikki	8	17	72	3	100	1 889
(p=0.000)						
<b>Korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden osuus</b>						
0	13	8	79	1	100	163
1–24	9	20	70	2	100	357
25–49	5	21	68	6	100	271
50–74	8	15	74	3	100	228
75–100	8	19	68	5	100	742
Kaikki	8	17	71	4	100	1 761
(p=0.012)						

**Liitetaulukko 2.6.6.**

*Toimipaikan arvio siitä, voiko toimipaikka tarjota pysyvää työtä vanhuuseläkkeellä oleville henkilöille lisäeläketurvan, ikärakenteen, taloudellisen tilanteen ja henkilöstömäärän muutostarpeen mukaan, %.*

	Kyllä	Mahdol- lisesti	Ei	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
	%	%	%	%	%	
<b>Lisäeläketurva</b>						
On lisäeläketurva, ikä alle 62	6	8	82	3	100	73
On lisäeläketurva, ikä 62–63	8	37	50	4	100	39
On lisäeläketurva, ei ikäehtoa	15	17	66	2	100	176
Ei lisäeläketurvaa	7	16	73	4	100	1 601
Kaikki (p=0.264)	8	17	72	3	100	1 889
<b>55 vuotta täyttäneiden osuus</b>						
0	6	16	77	2	100	352
1–24	9	19	69	3	100	865
25–74	10	16	69	5	100	567
75–100	15	15	61	8	100	50
Kaikki (p=0.205)	8	17	71	3	100	1 834
<b>Toimipaikan taloudellinen tilanne</b>						
Täysin vakaa ja turvattu	11	19	68	2	100	714
Jokseenkin vakaa ja turvattu	6	15	75	4	100	878
Hieman epävarma	7	16	75	2	100	228
Hyvin epävarma	18	15	62	4	100	47
Ei osaa sanoa	0	21	34	46	100	14
Kaikki (p=0.127)	8	17	72	3	100	1 881
<b>Suunnitelmat henkilöstömäärän muutoksiin seuraavien 12 kk:n aikana</b>						
Vähennetään	7	13	79	2	100	147
Pidetään samana	7	16	73	3	100	1 309
Lisätään	10	19	67	5	100	420
Kaikki (p=0.670)	8	17	72	3	100	1 876

**Liitetaulukko 2.6.7.**

*Toimipaikan arvio siitä, voiko toimipaikka tarjota tilapäistä tai osa-aikaista työtä vanhuuseläkkeellä oleville henkilöille toimipaikan sektorin, koon, toimialan ja koulutus- rakenteen mukaan, %.*

	Kyllä	Mahdol- lisesti	Ei	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
	%	%	%	%	%	
<b>Työnantajasektori</b>						
Yksityinen	30	40	28	2	100	1 146
Kunta	42	41	15	2	100	501
Valtio	31	38	30	1	100	139
Järjestöt ym.	35	45	18	2	100	103
Kaikki (p=0.007)	33	41	24	2	100	1 889
<b>Henkilömäärä</b>						
1–4	29	39	30	2	100	329
5–9	33	39	26	2	100	355
10–49	38	44	15	2	100	814
50–99	45	43	12	0	100	147
100–249	42	45	11	2	100	162
250–	33	38	17	12	100	82
Kaikki (p=0.000)	33	41	24	2	100	1 889
<b>Toimiala</b>						
Maa-, metsä- ja kalatalous	45	32	23	0	100	40
Teollisuus (ml. kaivostoiminta ja louhinta)	27	50	20	3	100	280
Rakennustoiminta	25	34	37	4	100	154
Tukku- ja vähittäiskauppa	29	36	35	0	100	258
Majoitus- ja ravitsemustoiminta	37	38	24	1	100	77
Liikenne, kuljetus, ym.	33	46	21	0	100	121
Rahoitus- ja vakuutustoiminta	12	59	28	1	100	45
Kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalv.	38	38	20	4	100	248
Julk. hallinto, maanpuolustus, sos.vakuutus	39	36	23	2	100	116
Koulutus	41	49	10	0	100	116
Terveystenhuolto, sosiaalipalvelut	37	52	10	1	100	310
Muut yhteiskunn. ja henkilökohtaiset palvelut	33	31	30	6	100	124
Kaikki (p=0.000)	33	41	24	2	100	1 889
<b>Korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden osuus</b>						
0	43	27	30	0	100	163
1–24	42	36	21	1	100	357
25–49	24	56	19	1	100	271
50–74	33	39	27	2	100	228
75–100	32	41	24	3	100	742
Kaikki (p=0.000)	34	40	24	2	100	1 761

**Liitetaulukko 2.6.8.**

*Toimipaikan arvio siitä, voiko toimipaikka tarjota tilapäistä tai osa-aikaista työtä vanhuuseläkkeellä oleville henkilöille lisäeläketurvan, toimipaikan ikärakenteen, taloudellisen tilanteen ja henkilöstömäärän muutostarpeen mukaan, %.*

	Kyllä	Mahdol- lisesti	Ei	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
	%	%	%	%	%	
<b>Lisäeläke</b>						
On lisäeläketurva, ikä alle 62	28	22	50	0	100	73
On lisäeläketurva, ikä 62–63	35	42	19	3	100	39
On lisäeläketurva, ei ikäehtoa	39	40	21	0	100	176
Ei lisäeläketurvaa	33	41	24	2	100	1 601
Kaikki (p=0.023)	33	41	24	2	100	1 889
<b>55 vuotta täyttäneiden osuus</b>						
0	26	40	34	1	100	352
1–24	38	43	17	2	100	865
25–74	37	41	19	3	100	567
75–100	38	38	20	4	100	50
Kaikki (p=0.001)	34	41	23	2	100	1 834
<b>Toimipaikan taloudellinen tilanne</b>						
Täysin vakaa ja turvattu	34	39	26	1	100	714
Jokseenkin vakaa ja turvattu	33	41	24	2	100	878
Hieman epävarma	30	42	28	1	100	228
Hyvin epävarma	40	47	11	2	100	47
Ei osaa sanoa	15	36	1	48	100	14
Kaikki (p=0.167)	33	41	24	2	100	1 881
<b>Suunnitelmat henkilöstömuutoksiin seuraavien 12 kk:n aikana</b>						
Vähennetään	31	38	29	2	100	147
Pidetään samana	34	39	25	2	100	1 309
Lisätään	30	46	21	3	100	420
Kaikki (p=0.706)	33	41	25	2	100	1 876



**Liitetaulukko 2.6.9.**

*Toimipaikkojen arvio mahdollisuuksista järjestää osa-aikaista työtä osa-aikaeläkkeelle haluaville henkilöille toimipaikan sektorin, koon, toimialan ja koulutusrakenteen mukaan, %.*

	Kyllä	Ei	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
	%	%	%	%	
<b>Työnantajasektori</b>					
Yksityinen	65	26	9	100	842
Kunta	76	16	9	100	451
Valtio	78	15	8	100	127
Järjestöt ym.	74	19	7	100	79
Kaikki (p=0.139)	69	22	9	100	1 499
<b>Henkilömäärä</b>					
1–4	64	28	8	100	174
5–9	67	23	10	100	243
10–49	73	18	9	100	705
50–99	87	9	4	100	136
100–249	88	4	8	100	161
250–	88	3	9	100	80
Kaikki (p=0.000)	69	22	9	100	1 499
<b>Toimiala</b>					
Maa-, metsä- ja kalatalous	46	49	4	100	28
Teollisuus (ml. kaivostoiminta ja louhinta)	74	23	4	100	240
Rakennustoiminta	53	34	13	100	120
Tukku- ja vähittäiskauppa	60	27	13	100	172
Majoitus- ja ravitsemustoiminta	81	6	13	100	48
Liikenne, kuljetus, ym.	72	26	2	100	93
Rahoitus- ja vakuutustoiminta	84	12	3	100	35
Kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalv.	71	25	4	100	192
Julkinen hallinto, maanpuolustus, sosiaalivakuutus	80	15	6	100	103
Koulutus	80	10	10	100	107
Terveystieteiden, sosiaalipalvelut	79	14	6	100	267
Muut yhteiskunn. ja henkilökohtaiset palvelut	61	21	18	100	94
Kaikki (p=0.001)	69	22	9	100	1 499
<b>Korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden osuus</b>					
0	61	29	10	100	99
1–24	71	22	7	100	315
25–49	64	27	9	100	231
50–74	63	22	15	100	182
75–100	76	17	7	100	575
Kaikki (p=0.218)	70	22	9	100	1402

**Liitetaulukko 2.6.10.**

*Toimipaikkojen arvio mahdollisuuksista järjestää osa-aikaista työtä osa-aikaeläkkeelle haluaville lisäeläketurvan, ikärakenteen, taloudellisen tilanteen ja henkilöstömäärän muutostarpeen mukaan, %.*

	Kyllä	Ei	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
	%	%	%	%	
<b>Lisäeläke</b>					
On lisäeläketurva, ikä alle 62	59	28	13	100	57
On lisäeläketurva, ikä 62–63	59	34	7	100	31
On lisäeläketurva, ei ikäehtoa	73	18	9	100	129
Ei lisäeläketurvaa	69	22	8	100	1 282
Kaikki (p=0.862)	69	22	9	100	1 499
<b>55 vuotta täyttäneiden osuus</b>					
0	0	0	0	0	0
1–24	73	19	7	100	865
25–74	66	24	10	100	566
75–100	70	25	5	100	50
Kaikki (p=0.270)	69	22	9	100	1 481
<b>Toimipaikan taloudellinen tilanne</b>					
Täysin vakaa ja turvattu	75	19	6	100	564
Jokseenkin vakaa ja turvattu	66	24	10	100	714
Hieman epävarma	67	23	10	100	168
Hyvin epävarma	66	25	9	100	38
Ei osaa sanoa	50	9	41	100	10
Kaikki (p=0.446)	69	22	9	100	1 494
<b>Suunnitelmat henkilöstömäärän muutoksiin seuraavien 12 kk:n aikana</b>					
Vähennetään	59	36	5	100	128
Pidetään samana	70	21	8	100	1 017
Lisätään	68	22	10	100	346
Kaikki (p=0.282)	69	22	9	100	1 491

**Liitetaulukko 2.7.1.**

*Toimipaikan arvio siitä, voidaanko toimipaikassa tulevaisuudessa käyttää nykyistä enemmän ikääntynyttä (55 vuotta täyttänyttä) työvoimaa asennoitumista kuvaavien tekijöiden mukaan, %.*

	Kyllä	Mahdol- lisesti	Ei	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
	%	%	%	%	%	
<b>Käsitys vanhuuseläkkeen 63 vuoden alaikärajasta</b>						
Liian matala	35	40	24	1	100	67
Sopiva	27	35	37	1	100	1 358
Liian korkea	15	25	58	1	100	415
Ei osaa sanoa	20	22	27	31	100	49
Kaikki (p=0.000)	25	33	40	2	100	1 889
<b>Kuinka tärkeää on työurien pidentäminen?</b>						
Erittäin tärkeää	39	37	23	1	100	282
Melko tärkeää	27	36	37	1	100	787
Ei erityisen tärkeää	22	33	44	1	100	549
Ei lainkaan tärkeää	15	19	62	4	100	226
Ei osaa sanoa	6	37	30	28	100	43
Kaikki (p=0.000)	25	33	40	2	100	1 887
<b>Työssä jatkamista tuetaan</b>						
Voimakkaasti	41	33	26	0	100	340
Jossain määrin	24	42	33	1	100	977
Ei erityisemmin	18	24	58	0	100	387
Ei laikaan	22	18	56	5	100	125
Ei osaa sanoa	19	20	44	17	100	57
Kaikki (p=0.000)	25	33	40	2	100	1 886

**Liitetaulukko 2.7.2.**

*Toimipaikan arvio siitä, voidaanko toimipaikassa käyttää tulevaisuudessa nykyistä enemmän vanhuuseläkkeen 63 vuoden ikärajan täyttäneitä asennoitumista kuvaavien tekijöiden mukaan, %.*

	Kyllä	Mahdol- lisesti	Ei	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
	%	%	%	%	%	
<b>Käsitys vanhuuseläkkeen 63 vuoden alaikärajasta</b>						
Liian matala	40	26	33	0	100	67
Sopiva	14	30	54	2	100	1 358
Liian korkea	3	15	80	1	100	415
Ei osaa sanoa	7	24	36	32	100	49
Kaikki (p=0.000)	13	27	57	3	100	1 889
<b>Kuinka tärkeää on työurien pidentäminen?</b>						
Erittäin tärkeää	31	31	37	1	100	282
Melko tärkeää	14	35	50	1	100	787
Ei erityisen tärkeää	9	20	69	1	100	549
Ei lainkaan tärkeää	4	15	77	3	100	226
Ei osaa sanoa	9	27	25	39	100	43
Kaikki (p=0.000)	13	27	57	2	100	1 887
<b>Työssä jatkamista tuetaan</b>						
Voimakkaasti	21	39	39	1	100	340
Jossain määrin	14	32	52	1	100	977
Ei erityisemmin	9	19	71	1	100	387
Ei lainkaan	6	7	83	4	100	125
Ei osaa sanoa	16	14	46	24	100	57
Kaikki (p=0.000)	13	27	57	2	100	1 886

**Liitetaulukko 2.7.3.**

*Toimipaikan arvio siitä, voiko toimipaikka tarjota pysyvää työtä vanhuuseläkkeellä oleville henkilöille asennoitumista kuvaavien tekijöiden mukaan, %.*

	Kyllä	Mahdollisesti	Ei	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
	%	%	%	%	%	
<b>Käsitys vanhuuseläkkeen 63 vuoden alaikärajasta</b>						
Liian matala	32	23	42	3	100	67
Sopiva	8	19	71	3	100	1 358
Liian korkea	3	9	88	0	100	415
Ei osaa sanoa	4	7	52	37	100	49
Kaikki	8	17	72	3	100	1 889
(p=0.000)						
<b>Kuinka tärkeää on työurien pidentäminen?</b>						
Erittäin tärkeää	17	21	57	5	100	282
Melko tärkeää	10	23	66	2	100	787
Ei erityisen tärkeää	4	11	83	2	100	549
Ei lainkaan tärkeää	5	6	85	4	100	226
Ei osaa sanoa	3	28	33	37	100	43
Kaikki	8	17	72	3	100	1 887
(p=0.000)						
<b>Työssä jatkamista tuetaan</b>						
Voimakkaasti	18	19	62	1	100	340
Jossain määrin	7	20	70	3	100	977
Ei erityisemmin	6	12	81	1	100	387
Ei lainkaan	6	9	81	4	100	125
Ei osaa sanoa	6	15	55	24	100	57
Kaikki	8	17	72	3	100	1 886
(p=0.001)						

**Liitetaulukko 2.7.4.**

*Toimipaikan arvio siitä, voiko toimipaikka tarjota tilapäistä tai osa-aikaista työtä vanhuuseläkkeellä oleville henkilöille asennoitumista kuvaavien tekijöiden mukaan, %.*

	Kyllä	Mahdollisesti	Ei	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
	%	%	%	%	%	
<b>Käsitys vanhuuseläkkeen 63 vuoden alaikärajasta</b>						
Liian matala	59	34	6	0	100	67
Sopiva	35	43	21	1	100	1 358
Liian korkea	23	39	39	0	100	415
Ei osaa sanoa	12	19	42	27	100	49
Kaikki	33	41	24	2	100	1 889
(p=0.000)						
<b>Kuinka tärkeää on työurien pidentäminen?</b>						
Erittäin tärkeää	43	37	18	2	100	282
Melko tärkeää	39	37	23	1	100	787
Ei erityisen tärkeää	25	48	26	1	100	549
Ei lainkaan tärkeää	27	36	34	3	100	226
Ei osaa sanoa	13	46	12	29	100	43
Kaikki	33	41	24	2	100	1 887
(p=0.001)						
<b>Työssä jatkamista tuetaan</b>						
Voimakkaasti	49	37	14	0	100	340
Jossain määrin	34	44	20	1	100	977
Ei erityisemmin	30	42	27	1	100	387
Ei lainkaan	18	28	51	4	100	125
Ei osaa sanoa	17	32	34	16	100	57
Kaikki	33	40	24	2	100	1 886
(p=0.000)						

**Liitetaulukko 2.7.5.**

*Toimipaikkojen arvio mahdollisuuksista järjestää osa-aikaista työtä osa-aikaeläkkeelle haluaville asennoitumista kuvaavien tekijöiden mukaan, %.*

	Kyllä	Ei	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
	%	%	%	%	
<b>Käsitys vanhuuseläkkeen 63 vuoden alaikärajasta</b>					
Liian matala	76	23	0	100	56
Sopiva	71	21	7	100	1 117
Liian korkea	63	23	14	100	291
Ei osaa sanoa	30	38	32	100	35
Kaikki	69	22	9	100	1 499
(p=0.001)					
<b>Kuinka tärkeää on työurien pidentäminen?</b>					
Erittäin tärkeää	75	21	5	100	234
Melko tärkeää	72	23	5	100	643
Ei erityisen tärkeää	69	21	11	100	423
Ei lainkaan tärkeää	61	29	10	100	166
Ei osaa sanoa	33	9	58	100	32
Kaikki	69	22	9	100	1 498
(p=0.065)					
<b>Työssä jatkamista tuetaan</b>					
Voimakkaasti	77	21	2	100	294
Jossain määrin	76	19	6	100	824
Ei erityisemmin	64	25	11	100	281
Ei lainkaan	46	47	7	100	64
Ei osaa sanoa	23	11	66	100	35
Kaikki	69	22	9	100	1 498
(p=0.000)					

**Liitetaulukko 3.1.1.**

*Työuran suhteellinen kesto<sup>\*)</sup> ja työuran pituus työnantajasektorin ja sukupuolen mukaan, %.*

Työuran suhteellinen kesto, % <sup>*)</sup>	Työnantajasektori			
	Yksityinen	Kunta	Valtio	Kaikki
	%	%	%	%
Alle 85	15	20	12	16
85–94	21	29	26	24
95–99	28	24	30	27
100	36	27	32	33
Yhteensä (p=0.000)	100	100	100	100
Työvuosia keskimäärin	37,5	36,7	36,6	37,1
Lkm	1 092	918	662	2 672
Miehet				
Alle 85	11	7	6	10
85–94	21	29	23	22
95–99	29	30	33	30
100	39	34	38	38
Yhteensä (p=0.083)	100	100	100	100
Työvuosia keskimäärin	38,0	38,4	36,5	37,8
Lkm	552	292	320	1 164
Naiset				
Alle 85	21	23	17	28
85–94	20	29	30	28
95–99	27	22	27	23
100	32	26	26	21
Yhteensä (p=0.002)	100	100	100	100
Työvuosia keskimäärin	36,7	36,3	36,7	36,5
Lkm	540	626	342	1 508

<sup>\*)</sup> Työvuosia 23 vuoden iästä eläkkeelle siirtymiseen, prosenttiosuus maksimimäärästä.



**Liitetaulukko 3.2.1.**

*Terveystila eläkkeelle jäädessä sukupuolen, eläkkeellesiirtymisiän, koulutuksen ja työnantajasektorin mukaan, %.*

	Terveystila eläkkeelle jäädessä						
	Hyvä	Melko hyvä	Kohtalainen	Melko huono	Huono	Yht.	Lkm
	%	%	%	%	%	%	
<b>Sukupuoli</b>							
Miehet	38	35	21	4	2	100	1 159
Naiset	38	32	21	7	2	100	1 500
Kaikki	38	33	21	6	2	100	2 659
(p=0.126)							
<b>Eläkkeellesiirtymisikä</b>							
59–62 v.	42	31	18	7	2	100	522
63 v.	35	33	23	6	3	100	965
64–65 v.	38	36	20	4	2	100	713
66–69 v.	52	29	15	3	1	100	459
Kaikki	38	33	21	6	2	100	2 659
(p=0.000)							
<b>Koulutus</b>							
Perusaste	30	33	27	8	2	100	789
Keskiaste	32	34	24	6	4	100	497
Alempi korkea-aste	43	35	16	4	2	100	902
Ylempi korkea-aste	50	28	16	5	1	100	457
Kaikki	38	33	21	6	2	100	2 645
(p=0.000)							
<b>Työnantajasektori</b>							
Yksityinen	37	34	22	5	2	100	1 087
Kunta	36	32	22	7	3	100	913
Valtio	42	35	17	5	1	100	659
Kaikki	38	33	21	6	2	100	2 659
(p=0.005)							

**Liitetaulukko 3.2.2.**

*Terveydentila nykyisin sukupuolen, eläkkeellesiirtymisiä, koulutuksen ja työnantaja-sektorin mukaan, %.*

	Terveydentila nykyisin						Lkm
	Hyvä	Melko hyvä	Kohtalainen	Melko huono	Huono	Yht.	
	%	%	%	%	%	%	
<b>Sukupuoli</b>							
Miehet	38	35	23	3	1	100	1 153
Naiset	38	39	19	3	1	100	1 491
Kaikki ( $p=0.193$ )	38	37	21	3	1	100	2 644
<b>Eläkkeellesiirtymisikä</b>							
59–62 v.	44	36	16	3	1	100	516
63 v.	35	36	24	4	1	100	959
64–65 v.	38	39	20	2	1	100	709
66–69 v.	51	26	19	3	1	100	460
Kaikki ( $p=0.000$ )	38	37	21	3	1	100	2 644
<b>Koulutus</b>							
Perusaste	27	39	28	4	2	100	782
Keskiaste	32	39	25	3	1	100	495
Alempi korkea-aste	46	35	16	2	1	100	896
Ylempi korkea-aste	53	31	13	3	0	100	456
Kaikki ( $p=0.000$ )	38	37	21	3	1	100	2 629
<b>Työnantajasektori</b>							
Yksityinen	37	37	22	3	1	100	1 083
Kunta	37	36	22	4	1	100	906
Valtio	44	36	16	3	1	100	655
Kaikki ( $p=0.047$ )	38	37	21	3	1	100	2 644

**Liitetaulukko 3.2.3.**

*Perhetilanne sukupuolen, eläkkeellesiirtymisiin, koulutuksen ja työnantajasektorin mukaan, %.*

	Perhetilanne					
	Naimaton	Naimisissa tai avoliitossa	Eronnut	Leski	Yht.	Lkm
	%	%	%	%	%	
<b>Sukupuoli</b>						
Miehet	4	83	10	3	100	1 162
Naiset	7	68	17	8	100	1 503
Kaikki (p=0.000)	6	75	14	5	100	2 665
<b>Eläkkeellesiirtymisikä</b>						
59–62 v.	6	74	15	5	100	523
63 v.	5	78	12	5	100	965
64–65 v.	6	72	15	7	100	714
66–69 v.	7	62	20	11	100	463
Kaikki (p=0.000)	6	75	14	5	100	2 665
<b>Koulutus</b>						
Perusaste	6	72	16	6	100	791
Keskiaste	7	74	13	6	100	497
Alempi korkea-aste	4	77	13	6	100	904
Ylempi korkea-aste	6	82	9	3	100	457
Kaikki (p=0.005)	6	75	14	5	100	2 649
<b>Työnantajasektori</b>						
Yksityinen	5	76	14	5	100	1088
Kunta	6	73	14	7	100	915
Valtio	7	75	12	6	100	662
Kaikki (p=0.411)	6	75	14	5	100	2 665

**Liitetaulukko 3.2.4.**

*Puolison tilanne eläkkeelle siirtyneen henkilön sukupuolen, eläkkeellesiirtymisiän, koulutuksen ja työnantajasektorin mukaan, %.*

	Puolison tilanne					Lkm
	Puoliso oli ansiotyössä	Puoliso oli eläkkeellä	Puoliso ei ollut työssä, eikä eläkkeellä	Ei ollut puolisoa eläkkeelle jäädessä	Yht.	
	%	%	%	%	%	
<b>Sukupuoli</b>						
Miehet	42	36	6	16	100	1 160
Naiset	19	50	2	29	100	1 500
Kaikki (p=0.000)	29	44	4	23	100	2 660
<b>Eläkkeellesiirtymisikä</b>						
59–62 v.	39	34	3	24	100	523
63 v.	30	45	4	21	100	962
64–65 v.	23	48	3	26	100	714
66–69 v.	20	44	2	34	100	461
Kaikki (p=0.000)	29	44	4	23	100	2 660
<b>Koulutus</b>						
Perusaste	26	44	3	27	100	791
Keskiaste	29	42	4	25	100	495
Alempi korkea-aste	31	44	4	21	100	903
Ylempi korkea-aste	34	48	2	16	100	456
Kaikki (p=0.011)	29	44	4	23	100	2 645
<b>Työnantajasektori</b>						
Yksityinen	32	41	5	22	100	1 086
Kunta	22	50	2	26	100	914
Valtio	34	41	2	23	100	660
Kaikki (p=0.000)	29	44	4	23	100	2 660

**Liitetaulukko 3.2.5.**

*Toimeentulo ennen eläkkeelle siirtymistä sukupuolen, eläkkeellesiirtymisiän, koulutuksen ja työnantajasektorin mukaan, %.*

	Toimeentulo ennen eläkkeelle siirtymistä							Lkm
	Erittäin hankalaa	Hankalaa	Melko hankalaa	Melko helppoa	Helppoa	Hyvin helppoa	Yht.	
	%	%	%	%	%	%	%	
<b>Sukupuoli</b>								
Miehet	1	2	8	42	33	14	100	1 150
Naiset	0	2	8	44	33	13	100	1 471
Kaikki (p=0.734)	0	2	8	43	33	14	100	2 621
<b>Eläkkeellesiirtymisikä</b>								
59–62 v.	1	1	7	41	34	16	100	518
63 v.	1	2	8	43	33	13	100	950
64–65 v.	0	1	8	44	33	14	100	697
66–69 v.	0	2	8	40	33	17	100	456
Kaikki (p=0.532)	0	2	8	43	33	14	100	2 621
<b>Koulutus</b>								
Perusaste	1	2	11	53	25	8	100	770
Keskiaste	0	1	9	46	34	10	100	489
Alempi korkea-aste	0	1	6	38	38	17	100	896
Ylempi korkea-aste	0	2	3	24	42	29	100	454
Kaikki (p=0.000)	0	2	8	43	33	14	100	2 609
<b>Työnantajasektori</b>								
Yksityinen	1	2	8	44	31	14	100	1 076
Kunta	1	1	9	44	33	12	100	889
Valtio	0	1	5	36	39	19	100	656
Kaikki (p=0.000)	0	2	8	43	33	14	100	2 621

**Liitetaulukko 3.2.6.**

*Toimeentulo nykyisin sukupuolen, eläkkeellesiirtymisiin, koulutuksen ja työnantaja-sektorin mukaan, %.*

	Toimeentulo nykyisin							Lkm
	Erittäin hanka-laa	Hanka-laa	Melko hanka-laa	Melko help-poa	Help-poa	Hyvin help-poa	Yht.	
	%	%	%	%	%	%	%	
<b>Sukupuoli</b>								
Miehet	2	5	20	45	19	9	100	1 147
Naiset	2	6	18	45	21	8	100	1 468
Kaikki ( $p=0.744$ )	2	6	19	45	20	8	100	2 615
<b>Eläkkeellesiirtymisikä</b>								
59–62 v.	1	5	19	45	21	9	100	514
63 v.	2	6	19	46	19	8	100	947
64–65 v.	2	5	20	44	20	9	100	696
66–69 v.	2	6	13	39	26	14	100	458
Kaikki ( $p=0.001$ )	2	6	19	45	20	8	100	2 615
<b>Koulutus</b>								
Perusaste	3	7	25	48	13	4	100	767
Keskiaste	2	7	21	48	16	6	100	489
Alempi korkea-aste	2	5	16	44	25	8	100	895
Ylempi korkea-aste	1	2	9	33	32	23	100	452
Kaikki ( $p=0.000$ )	2	6	19	45	20	8	100	2 603
<b>Työnantajasektori</b>								
Yksityinen	2	7	21	46	17	7	100	1 072
Kunta	2	5	18	45	22	8	100	889
Valtio	2	3	15	42	25	13	100	654
Kaikki ( $p=0.000$ )	2	6	19	45	20	8	100	2 615

**Liitetaulukko 3.4.1.***Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden arviot työolosuhteista sukupuolen mukaan, %.*

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
	%	%	%	%	%	%	
<b>Työ on fyysisesti raskasta</b>							
Miehet	5	17	27	49	2	100	1 140
Naiset	10	25	27	37	1	100	1 472
Kaikki	8	21	27	42	2	100	2 612
(p=0.000)							
<b>Työ on henkisesti raskasta</b>							
Miehet	6	32	39	20	3	100	1 145
Naiset	11	36	33	17	3	100	1 482
Kaikki	8	35	36	18	3	100	2 627
(p=0.000)							
<b>Työ on liian kiireistä</b>							
Miehet	15	40	30	13	2	100	1 143
Naiset	24	43	22	9	2	100	1 481
Kaikki	20	41	26	11	2	100	2 624
(p=0.000)							
<b>Työssä on hyvät vaikutusmahdollisuudet</b>							
Miehet	16	45	23	14	2	100	1 148
Naiset	9	37	33	16	5	100	1 475
Kaikki	12	40	29	15	4	100	2 623
(p=0.000)							
<b>Työn jatkuminen on epävarmaa</b>							
Miehet	9	15	18	55	3	100	1 146
Naiset	6	11	13	64	6	100	1 476
Kaikki	8	13	15	60	4	100	2 622
(p=0.000)							
<b>Työyhteisön ilmapiiri on hyvä</b>							
Miehet	29	47	16	7	1	100	1 152
Naiset	25	48	18	8	1	100	1 487
Kaikki	27	47	17	8	1	100	2 639
(p=0.241)							



*Liitetaulukko 3.4.1. jatkuu.*

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
	%	%	%	%	%	%	
<b>Työympäristö on hyvä ja toimiva</b>							
Miehet	22	54	17	6	1	100	1 157
Naiset	24	51	17	6	2	100	1 491
Kaikki (p=0.279)	23	53	17	6	1	100	2 648
<b>Työ on hyvin johdettua</b>							
Miehet	12	47	26	14	1	100	1 152
Naiset	12	45	26	14	3	100	1 491
Kaikki (p=0.091)	12	46	26	14	2	100	2 643
<b>Työajat ovat joustavat</b>							
Miehet	32	41	12	14	1	100	1 155
Naiset	24	39	17	19	1	100	1 490
Kaikki (p=0.000)	27	40	15	17	1	100	2 645
<b>Työtoverit ovat myönteisiä ikääntyneitä kohtaan</b>							
Miehet	25	48	17	7	3	100	1 151
Naiset	25	45	18	9	3	100	1 489
Kaikki (p=0.565)	25	46	18	8	3	100	2 640
<b>Tuen saaminen esimiehiltä ja työtovereilta on helppoa</b>							
Miehet	39	45	10	3	3	100	1 154
Naiset	34	44	13	6	3	100	1 492
Kaikki (p=0.003)	36	45	11	5	3	100	2 646



**Liitetaulukko 3.4.2.***Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden arviot työolosuhteista koulutuksen mukaan, %.*

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
	%	%	%	%	%	%	
<b>Työ on fyysisesti raskasta</b>							
Perusaste	14	34	25	23	4	100	762
Keskiaste	9	27	27	36	1	100	487
Alempi korkea-aste	4	11	29	56	0	100	897
Ylempi korkea-aste	1	6	27	66	0	100	450
Kaikki	8	21	27	42	2	100	2 596
(p=0.000)							
<b>Työ on henkisesti raskasta</b>							
Perusaste	9	34	35	17	5	100	772
Keskiaste	9	35	31	21	4	100	488
Alempi korkea-aste	8	37	37	17	1	100	900
Ylempi korkea-aste	9	28	42	21	0	100	451
Kaikki	8	34	36	19	3	100	2 611
(p=0.000)							
<b>Työ on liian kiireistä</b>							
Perusaste	26	38	24	9	3	100	767
Keskiaste	21	40	26	12	1	100	491
Alempi korkea-aste	16	46	26	11	1	100	900
Ylempi korkea-aste	15	40	31	13	1	100	450
Kaikki	20	41	26	11	2	100	2 608
(p=0.000)							
<b>Työssä on hyvät vaikutusmahdollisuudet</b>							
Perusaste	8	33	31	20	8	100	771
Keskiaste	8	40	31	19	2	100	486
Alempi korkea-aste	15	45	28	11	1	100	898
Ylempi korkea-aste	23	48	21	7	1	100	454
Kaikki	12	40	29	15	4	100	2 609
(p=0.000)							
<b>Työn jatkuminen on epävarmaa</b>							
Perusaste	10	14	16	53	7	100	768
Keskiaste	11	14	15	56	4	100	489
Alempi korkea-aste	5	11	15	67	2	100	896
Ylempi korkea-aste	3	11	15	68	3	100	454
Kaikki	8	13	15	60	4	100	2 607
(p=0.000)							
<b>Työyhteisön ilmapiiri on hyvä</b>							
Perusaste	31	43	16	8	2	100	774
Keskiaste	26	43	20	9	2	100	493
Alempi korkea-aste	24	54	15	7	0	100	900
Ylempi korkea-aste	24	49	17	9	1	100	456
Kaikki	27	47	17	8	1	100	2 623
(p=0.007)							

[illegible]

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
	%	%	%	%	%	%	
<b>Työympäristö on hyvä ja toimiva</b>							
Perusaste	23	51	16	8	2	100	780
Keskiaste	25	47	20	6	2	100	496
Alempi korkea-aste	22	56	16	5	1	100	900
Ylempi korkea-aste	22	55	17	6	0	100	456
Kaikki (p=0.047)	23	53	17	6	1	100	2 632
<b>Työ on hyvin johdettua</b>							
Perusaste	15	46	23	13	3	100	779
Keskiaste	11	43	28	15	3	100	494
Alempi korkea-aste	10	49	26	13	2	100	900
Ylempi korkea-aste	11	42	30	15	2	100	454
Kaikki (p=0.090)	12	46	26	14	2	100	2 627
<b>Työajat ovat joustavat</b>							
Perusaste	26	38	14	19	3	100	778
Keskiaste	28	38	16	17	1	100	495
Alempi korkea-aste	26	43	16	14	1	100	901
Ylempi korkea-aste	35	40	10	15	0	100	456
Kaikki (p=0.004)	28	40	15	16	1	100	2 630
<b>Työtoverit ovat myönteisiä ikääntyneitä kohtaan</b>							
Perusaste	27	46	16	9	2	100	778
Keskiaste	25	44	20	8	3	100	496
Alempi korkea-aste	24	49	18	7	2	100	898
Ylempi korkea-aste	26	44	18	9	3	100	453
Kaikki (p=0.514)	25	46	18	8	3	100	2 625
<b>Tuen saaminen esimiehiltä ja työtovereilta on helppoa</b>							
Perusaste	39	40	12	6	3	100	778
Keskiaste	37	42	13	5	3	100	497
Alempi korkea-aste	31	50	12	5	2	100	900
Ylempi korkea-aste	38	46	10	4	2	100	456
Kaikki (p=0.064)	36	45	11	5	3	100	2 631

**Liitetaulukko 3.4.3.**

Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden arviot työolosuhteista eläkkeellesiirtymisiän mukaan, %.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
	%	%	%	%	%	%	
<b>Työ on fyysisesti raskasta</b>							
59–62 v.	8	24	29	38	1	100	516
63 v.	9	22	25	42	2	100	944
64–65 v.	5	20	29	44	2	100	701
66–69 v.	2	11	28	57	2	100	451
Kaikki (p=0.000)	8	21	27	42	2	100	2 612
<b>Työ on henkisesti raskasta</b>							
59–62 v.	15	44	30	10	1	100	520
63 v.	8	35	36	18	3	100	952
64–65 v.	5	30	38	23	4	100	702
66–69 v.	3	21	36	38	2	100	453
Kaikki (p=0.000)	8	34	36	19	3	100	2 627
<b>Työ on liian kiireistä</b>							
59–62 v.	27	45	19	8	1	100	518
63 v.	21	41	26	10	2	100	952
64–65 v.	16	41	29	13	1	100	702
66–69 v.	11	35	32	20	2	100	452
Kaikki (p=0.000)	20	41	26	11	2	100	2 624
<b>Työssä on hyvät vaikutusmahdollisuudet</b>							
59–62 v.	12	38	35	12	3	100	515
63 v.	11	40	29	17	3	100	953
64–65 v.	15	42	24	14	5	100	702
66–69 v.	20	45	19	11	5	100	453
Kaikki (p=0.000)	12	40	29	15	4	100	2 623
<b>Työn jatkuminen on epävarmaa</b>							
59–62 v.	7	9	12	68	4	100	517
63 v.	9	15	16	55	5	100	947
64–65 v.	5	10	15	65	5	100	705
66–69 v.	4	7	15	70	4	100	453
Kaikki (p=0.000)	8	13	15	60	4	100	2 622
<b>Työyhteisön ilmapiiri on hyvä</b>							
59–62 v.	25	47	19	8	1	100	520
63 v.	26	46	18	9	1	100	958
64–65 v.	29	48	15	7	1	100	706
66–69 v.	31	47	13	7	2	100	455
Kaikki (p=0.000)	27	47	17	8	1	100	2 639

## Liitetaulukko 3.4.3. jatkuu.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
	%	%	%	%	%	%	
<b>Työympäristö on hyvä ja toimiva</b>							
59–62 v.	21	52	20	6	1	100	521
63 v.	22	50	18	8	2	100	959
64–65 v.	25	57	13	4	1	100	711
66–69 v.	30	51	13	5	1	100	457
Kaikki (p=0.000)	23	53	17	6	1	100	2 648
<b>Työ on hyvin johdettua</b>							
59–62 v.	11	48	26	14	1	100	520
63 v.	11	44	28	15	2	100	958
64–65 v.	13	49	23	11	4	100	710
66–69 v.	18	48	23	9	2	100	455
Kaikki (p=0.000)	12	46	26	14	2	100	2 643
<b>Työajat ovat joustavat</b>							
59–62 v.	15	36	22	25	2	100	519
63 v.	29	42	12	16	1	100	959
64–65 v.	30	39	15	15	1	100	710
66–69 v.	38	37	12	11	2	100	457
Kaikki (p=0.000)	27	40	15	17	1	100	2 645
<b>Työtoverit ovat myönteisiä ikääntyneitä kohtaan</b>							
59–62 v.	23	48	18	8	3	100	521
63 v.	24	46	18	9	3	100	955
64–65 v.	29	46	16	7	2	100	711
66–69 v.	34	41	14	7	4	100	453
Kaikki (p=0.016)	25	46	18	8	3	100	2 640
<b>Tuen saaminen esimiehiltä ja työtovereilta on helppoa</b>							
59–62 v.	33	48	11	6	2	100	521
63 v.	36	44	12	5	3	100	958
64–65 v.	38	44	11	4	3	100	712
66–69 v.	40	41	9	7	3	100	455
Kaikki (p=0.209)	36	45	12	5	2	100	2 646

**Liitetaulukko 3.4.4.***Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden arviot työolosuhteista työnantajasektorin mukaan, %.*

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
	%	%	%	%	%	%	
<b>Työ on fyysisesti raskasta</b>							
Yksityinen	8	21	24	45	2	100	1 068
Kunta	9	29	29	31	2	100	889
Valtio	1	9	33	56	1	100	655
Kaikki	8	21	27	42	2	100	2 612
(p=0.000)							
<b>Työ on henkisesti raskasta</b>							
Yksityinen	8	31	36	22	3	100	1 075
Kunta	10	40	33	14	3	100	896
Valtio	7	36	39	17	1	100	656
Kaikki	8	34	36	19	3	100	2 627
(p=0.000)							
<b>Työ on liian kiireistä</b>							
Yksityinen	21	40	25	12	2	100	1 071
Kunta	23	42	25	8	2	100	897
Valtio	14	43	28	14	1	100	656
Kaikki	20	41	26	11	2	100	2 624
(p=0.000)							
<b>Työssä on hyvät vaikutusmahdollisuudet</b>							
Yksityinen	13	39	27	17	4	100	1 071
Kunta	11	40	32	13	4	100	897
Valtio	13	46	27	12	2	100	655
Kaikki	12	40	29	15	4	100	2 623
(p=0.001)							
<b>Työn jatkuminen on epävarmaa</b>							
Yksityinen	11	16	17	52	4	100	1 073
Kunta	4	9	14	68	5	100	891
Valtio	3	6	13	73	5	100	658
Kaikki	8	13	15	60	4	100	2 622
(p=0.000)							
<b>Työyhteisön ilmapiiri on hyvä</b>							
Yksityinen	28	45	16	9	2	100	1 077
Kunta	26	48	19	6	1	100	903
Valtio	22	52	17	9	0	100	659
Kaikki	27	47	17	8	1	100	2 639
(p=0.000)							



*Liitetaulukko 3.4.4. jatkuu.*

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
	%	%	%	%	%	%	
<b>Työympäristö on hyvä ja toimiva</b>							
Yksityinen	23	52	17	7	1	100	1 080
Kunta	25	51	17	5	2	100	908
Valtio	20	56	17	6	1	100	660
Kaikki	23	53	17	6	1	100	2 648
(p=0.328)							
<b>Työ on hyvin johdettua</b>							
Yksityinen	12	46	25	15	2	100	1 080
Kunta	13	46	27	12	2	100	906
Valtio	10	47	28	13	2	100	657
Kaikki	12	46	26	14	2	100	2 643
(p=0.653)							
<b>Työajat ovat joustavat</b>							
Yksityinen	32	39	13	15	1	100	1 081
Kunta	20	42	19	17	2	100	904
Valtio	27	40	12	20	1	100	660
Kaikki	27	40	15	17	1	100	2 645
(p=0.000)							
<b>Työtoverit ovat myönteisiä ikääntyneitä kohtaan</b>							
Yksityinen	26	45	18	8	3	100	1 079
Kunta	25	47	18	8	2	100	903
Valtio	23	51	17	7	2	100	658
Kaikki	25	46	18	8	3	100	2 640
(p=0.588)							
<b>Tuen saaminen esimiehiltä ja työtovereilta on helppoa</b>							
Yksityinen	38	42	12	5	3	100	1 080
Kunta	34	46	12	5	3	100	906
Valtio	31	49	12	6	2	100	660
Kaikki	36	45	12	5	2	100	2 646
(p=0.264)							

**Liitetaulukko 3.5.1.**

*Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden arviot eri tekijöiden vaikutuksesta eläkkeelle jäämiseen sukupuolen mukaan, %.*

Vastaukset sukupuolen mukaan	Paljon	Jonkin verran	Ei lainkaan	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
	%	%	%	%	%	
<b>Työt ja työolot</b>						
Miehet	22	35	41	2	100	1 153
Naiset	23	39	36	2	100	1 492
Kaikki	22	37	39	2	100	2 645
(p=0.128)						
<b>Terveydentila</b>						
Miehet	9	24	66	1	100	1 154
Naiset	12	29	58	1	100	1 496
Kaikki	10	27	62	1	100	2 650
(p=0.013)						
<b>Perhetilanne</b>						
Miehet	3	15	81	1	100	1 152
Naiset	8	21	70	1	100	1 496
Kaikki	6	18	75	1	100	2 648
(p=0.000)						
<b>Vapaa-aika ja harrastukset</b>						
Miehet	19	36	44	1	100	1 157
Naiset	22	37	39	2	100	1 494
Kaikki	20	37	41	2	100	2 651
(p=0.033)						

**Liitetaulukko 3.5.2.**

*Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden arviot eri tekijöiden vaikutuksesta eläkkeelle jäämiseen koulutuksen mukaan, %.*

Vastaukset koulutuksen mukaan	Paljon	Jonkin verran	Ei lainkaan	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
	%	%	%	%	%	
<b>Työt ja työolot</b>						
Perusaste	24	37	36	3	100	783
Keskiaste	26	32	40	2	100	496
Alempi korkea-aste	19	38	42	1	100	898
Ylempi korkea-aste	21	41	35	3	100	453
Kaikki (p=0.009)	22	37	39	2	100	2 630
<b>Terveystila</b>						
Perusaste	14	30	55	1	100	786
Keskiaste	12	27	59	2	100	496
Alempi korkea-aste	7	25	68	0	100	898
Ylempi korkea-aste	9	22	68	1	100	455
Kaikki (p=0.000)	10	27	62	1	100	2 635
<b>Perhetilanne</b>						
Perusaste	5	13	81	1	100	788
Keskiaste	3	14	82	1	100	492
Alempi korkea-aste	7	22	71	0	100	900
Ylempi korkea-aste	12	28	59	1	100	453
Kaikki (p=0.000)	6	18	75	1	100	2 633
<b>Vapaa-aika ja harrastukset</b>						
Perusaste	17	34	46	3	100	786
Keskiaste	16	37	45	2	100	494
Alempi korkea-aste	24	39	36	1	100	901
Ylempi korkea-aste	29	38	31	2	100	455
Kaikki (p=0.000)	20	37	41	2	100	2 636



**Liitetaulukko 3.5.3.**

*Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden arviot eri tekijöiden vaikutuksesta eläkkeelle jäämiseen työnantajasektorin mukaan, %.*

Vastaukset työnantaja-sektorin mukaan	Paljon	Jonkin verran	Ei lainkaan	Ei osaa sanoa	Yht.	Lkm
	%	%	%	%	%	
<b>Työt ja työolot</b>						
Yksityinen	23	37	38	2	100	1 080
Kunta	21	38	38	3	100	909
Valtio	20	36	44	0	100	656
Kaikki	22	37	39	2	100	2 645
(p=0.000)						
<b>Terveydentila</b>						
Yksityinen	11	26	62	1	100	1 081
Kunta	12	30	57	1	100	911
Valtio	7	23	69	1	100	658
Kaikki	10	27	62	1	100	2 650
(p=0.000)						
<b>Perhetilanne</b>						
Yksityinen	5	17	77	1	100	1 080
Kunta	7	19	73	1	100	912
Valtio	7	22	70	1	100	656
Kaikki	6	18	75	1	100	2 648
(p=0.073)						
<b>Vapaa-aika ja harrastukset</b>						
Yksityinen	19	36	43	2	100	1 082
Kunta	21	37	39	3	100	912
Valtio	26	36	37	1	100	657
Kaikki	20	37	41	2	100	2 651
(p=0.028)						

**Liitetaulukko 3.5.4.**

*Avovastaukset kysymykseen, mitkä tekijät olisivat saaneet jatkamaan työssä pitempään eläkkeellesiirtymisiän mukaan, %.*

Tekijät, jotka olisivat saaneet jatkamaan työssä / ovat saaneet siirtymään eläkkeelle	Eläkkeellesiirtymisikä				Yht.
	59–62	63	64–65	66–69	
	%	%	%	%	
Ei mikään, eivät mitkään	27	30	20	17	27
Eläke- tai virkaikä, tehnyt jo riittävästi	6	5	8	17	6
Työolot: kiire, työtehtävien muuttaminen, työn mielekkäisyys	29	16	21	20	20
Työyhteisö: työilmapiiri, johtamistavat, työtoverit, työn arvostus, kannustus jatkamiseen	21	17	23	20	19
Joustot: työajan, osa-aikaeläke, vapaa-päivät	12	8	9	5	9
Muut olosuhteet: työmatkat, ergonomiset tekijät	2	4	4	2	4
Taloudelliset tekijät: palkankorotus, suurempi eläke, oma taloudellinen tilanne	14	13	13	7	13
Varmuus työpaikasta: työpaikan säilyminen, irti-sanomiset	7	9	7	7	8
Jos olisi pyydetty jatkamaan, töiden riittävyys, toinen työpaikka	9	10	7	11	9
Jatkaa edelleen työntekoa, voisi edelleen jatkaa	4	3	6	8	4
Terveystilanne, jaksaminen	7	8	9	10	8
Työterveydenhuolto, kuntoutus, koulutus	1	1	1	0	1
Perhetilanne, hoitovastuut	2	3	4	3	3
Harrastukset, vapaa-aika	2	1	1	2	1
Muut tekijät esim. yhteiskunnalliset, nuorille töitä	5	4	5	7	4
Yhteensä *)	148	132	138	136	136
Mainintoja, lkm	468	782	605	394	2 249
Vastaajia (henkilöitä)	325	585	442	286	1 638

\*) Prosenttijakauma on laskettu henkilöistä. Yhdellä henkilöllä voi olla useampia vastauksia, minkä vuoksi yhteismäärä ylittää sadan.

**Liitetaulukko 3.5.5.**

*Avovastaukset kysymykseen, mitkä tekijät olisivat saaneet jatkamaan työssä pitempään koulutustason mukaan, %.*

Tekijät, jotka olisivat saaneet jatkamaan työssä / ovat saaneet siirtymään eläkkeelle	Koulutus				Yht.
	Perus-aste	Keski-aste	Alempi korkea-aste	Ylempi korkea-aste	
	%	%	%	%	
Ei mikään, eivät mitkään	32	26	24	19	27
Eläke- tai virkaikä, tehnyt jo riittävästi	7	6	6	8	6
Työolot: kiire, työtehtävien muuttaminen, työn mielekyys	13	24	23	22	20
Työyhteisö: työilmapiiri, johtamistavat, työtoverit, työn arvostus, kannustus jatkamiseen	15	22	20	25	19
Joustot: työajan, osa-aikaeläke, vapaa-päivät	5	10	12	10	9
Muut olosuhteet: työmatkat, ergonomiset tekijät	4	5	3	4	4
Taloudelliset tekijät: palkankorotus, suurempi eläke, oma taloudellinen tilanne	12	11	15	11	13
Varmuus työpaikasta: työpaikan säilyminen, irti-sanomiset	7	8	8	9	8
Jos olisi pyydetty jatkamaan, töiden riittävyys, toinen työpaikka	8	8	10	9	9
Jatkaa edelleen työntekoa, voisi edelleen jatkaa	5	3	4	3	4
Terveystilanne, jaksaminen	11	8	7	7	8
Työterveydenhuolto, kuntoutus, koulutus	1	1	1	1	1
Perhetilanne, hoitovastuut	3	1	3	9	3
Harrastukset, vapaa-aika	1	2	1	3	1
Muut tekijät esim. yhteiskunnalliset, nuorille töitä	4	4	4	9	4
<b>Yhteensä *)</b>	<b>128</b>	<b>139</b>	<b>141</b>	<b>149</b>	<b>136</b>
<b>Mainintoja, lkm</b>	<b>559</b>	<b>423</b>	<b>796</b>	<b>461</b>	<b>2 239</b>
<b>Vastaajia (henkilöitä)</b>	<b>442</b>	<b>302</b>	<b>571</b>	<b>314</b>	<b>1 629</b>

\*) Prosenttijakauma on laskettu henkilöistä. Yhdellä henkilöllä voi olla useampia vastauksia, minkä vuoksi yhteismäärä ylittää sadan.

**Liitetaulukko 3.5.6.**

*Avovastaukset kysymykseen, mitkä tekijät olisivat saaneet jatkamaan työssä pitempään työnantajasektorin mukaan, %.*

Tekijät, jotka olisivat saaneet jatkamaan työssä / ovat saaneet siirtymään eläkkeelle	Työnantajasektori			Yht.
	Yksityinen	Kunta	Valtio	
	%	%	%	
Ei mikään, eivät mitkään	24	28	32	27
Eläke- tai virkaikä, tehnyt jo riittävästi	5	7	11	6
Työolot: kiire, työtehtävien muuttaminen, työn mielekkäisyys	18	23	21	20
Työyhteisö: työilmapiiri, johtamistavat, työtoverit, työn arvostus, kannustus jatkamiseen	19	20	19	19
Joustot: työajan, osa-aikaeläke, vapaa-päivät	9	10	7	9
Muut olosuhteet: työmatkat, ergonomiset tekijät	5	3	2	4
Taloudelliset tekijät: palkankorotus, suurempi eläke, oma taloudellinen tilanne	11	14	13	13
Varmuus työpaikasta: työpaikan säilyminen, irti-sanomiset	10	3	9	8
Jos olisi pyydetty jatkamaan, töiden riittävyys, toinen työpaikka	11	6	8	9
Jatkaa edelleen työntekoa, voisi edelleen jatkaa	5	4	3	4
Terveystilanne, jaksaminen	8	10	6	8
Työterveydenhuolto, kuntoutus, koulutus	1	1	0	1
Perhetilanne, hoitovastuut	2	5	4	3
Harrastukset, vapaa-aika	1	2	3	1
Muut tekijät esim. yhteiskunnalliset, nuorille töitä	4	5	6	4
Yhteensä *)	133	141	144	136
Mainintoja, lkm	877	796	576	2 249
Vastaajia (henkilöitä)	659	573	406	1 638

\*) Prosenttijakauma on laskettu henkilöistä. Yhdellä henkilöllä voi olla useampia vastauksia, minkä vuoksi yhteismäärä ylittää sadan.

**Liitetaulukko 3.6.1.**

*Vanhuuseläkkeelle v. 2010 siirtyneet palkansaajat. Logistinen regressioanalyysi yksilötekijöiden merkityksestä niin, että työnantajasektori on mallissa mukana. Ristitulo-suhteet (odds ratio) ja niiden merkitsevyydet (p-arvo).*

Muuttuja	Eläkkeellesiirtymisikä			
	Malli 1 63 v. tai enemmän / alle 63 v.		Malli 2 <sup>1)</sup> 64 v. tai enemmän / 63 v.	
	OR	p-arvo	OR	p-arvo
<b>Sukupuoli</b>				
Miehet	1.00		1.00	
Naiset	0.56	0.000***	1.13	0.034*
<b>Koulutus</b>				
Perusaste	1.00		1.00	
Keskiaste	0.76	0.199	1.23	0.112
Alempi korkea-aste	0.64	0.005**	1.01	0.971
Ylempi korkea-aste	1.17	0.471	1.27	0.230
<b>Koettu terveys</b>				
Hyvä	1.00		1.00	
Melko hyvä	1.12	0.112	0.98	0.859
Kohtalainen	1.11	0.492	0.80	0.104
Melko huono tai huono	0.75	0.180	0.59	0.011*
<b>Parisuhde</b>				
Ei	1.00		1.00	
Kyllä	0.96	0.733	0.70	0.003**
<b>Työuran suhteellinen kesto</b>				
Alle 85 %	1.00		1.00	
85–94 %	1.00	0.999	0.44	0.000***
95–99 %	0.66	0.048*	0.34	0.000***
100 %	0.49	0.001***	0.33	0.000***
<b>Ansiotaso ennen eläkkeelle siirtymistä</b> (v. 2007–2009 keskiansio)				
1. alin kvartiili	1.00		1.00	
2. kvartiili	0.89	0.533	1.12	0.422
3. kvartiili	0.38	0.000***	1.34	0.069
4. ylin kvartiili	0.31	0.000***	1.78	0.002**
<b>Työeläke v. 2010, €/kk</b>				
Alle 1 200	1.00		1.00	
1 200–1 599	0.65	0.028*	0.94	0.766
1 600–2 199	0.41	0.000***	0.99	0.969
2 200–	0.67	0.046*	1.06	0.745
<b>Työnantajasektori</b>				
Yksityinen sektori	1.00		1.00	
Kunnat	0.29	0.000***	2.23	0.000***
Valtio	0.19	0.000***	3.55	0.000***
Lkm	2 597		2 089 <sup>1)</sup>	

1) Ennen 63 vuoden ikää eläkkeelle siirtyneet eivät ole mukana mallissa.

\*\*\*  $p \leq 0.001$ , \*\*  $p \leq 0.01$ , \*  $p \leq 0.05$ .





Vanhuuseläkeikäraja muutettiin joustavaksi vuonna 2005.  
Ovatko ikärajat työnantajien ja työntekijöiden mielestä sopivat?  
Miten vapaasti joustavia ikärajoja on voitu käyttää hyväksi?  
Mitkä tekijät ovat vaikuttaneet työssä jatkamiseen  
ja vanhuuseläkkeelle siirtymiseen?

Tutkimusraportissa tarkastellaan sekä työnantajien että vanhuuseläkkeelle siirtyneiden työntekijöiden käsityksiä joustavasta eläkeiästä. Joustavaa eläkeikää ja sen käyttöä tutkitaan koko maan toimipaikkoja edustavan työnantajatutkimuksen ja vanhuuseläkkeelle vuonna 2010 siirtyneitä palkansaajia koskevan tutkimuksen perusteella. Vertailuaineistoina käytetään viime vuosikymmenen alkupuolella tehtyjä vastaavia tutkimuksia.



**Eläketurvakeskus**  
PENSIONSSKYDDSCENTRALEN